

INTRODUÇÃO

“O que está em jogo é que sem as conquistas da filosofia clássica, da solidariedade de classes e dos valores democrático-universais, a sociedade contemporânea só pode derivar na barbárie”
(GUERRA, 2005:26).

Numa sociedade contemporânea em que a precariedade das condições de trabalho é uma constante, torna-se pertinente analisar a situação dos profissionais de S.S., de forma a compreender quais as consequências deste processo na prática profissional, para que conhecendo os limites, possamos ultrapassá-los e com isso melhorar a intervenção. Entende-se por condições de trabalho os factores laborais que condicionam o estado de saúde e de segurança do trabalhador, segundo os sectores de actividade, ocupações profissionais, estruturas de prevenção de riscos profissionais existentes no local de trabalho.

Com esta investigação pretende-se analisar as transformações que têm ocorrido no mercado de trabalho em Portugal desde a década de 90 até à actualidade, tendo em conta as influências da liberalização do mercado e as suas repercussões nas condições de trabalho do Assistente Social, focando as novas exigências colocadas à profissão na contemporaneidade, nomeadamente ao nível do concelho de Tomar.

Em Portugal, a investigação em Serviço Social ainda é praticamente inexistente no que concerne ao mercado e ao processo de trabalho do Assistente Social, o que nos levou a ter como referência a investigação desenvolvida no Brasil, por A.S. como Rose Serra.

As dificuldades e limitações com que nos temos deparado na prática profissional (trabalho aos fins-de-semana e feriados, horas extra), o crescente debate no interior da categoria profissional acerca da necessidade de regulamentação da profissão, e a luta pela constituição da Ordem dos Assistentes Sociais, impulsionaram esta investigação. Observou-se que a

maior parte dos profissionais que ingressaram há relativamente pouco tempo no mercado de trabalho, estão sujeitos a condições de trabalho precárias e a vínculos de trabalho instáveis, muitas vezes decorrentes da ausência/insuficiência de regulamentação. Este quadro apresentado é o reflexo da flexibilização do mercado de trabalho.

A década de 90 exhibe uma profunda mudança no interior do país e da profissão do Assistente Social. Esta década é marcada pelo impacto da adesão de Portugal à CEE (1986), que se traduziu em mudanças ao nível socioeconómico e político. Foi simultaneamente nesta década que ocorreram grandes avanços ao nível do Serviço Social, nomeadamente na formação e no reconhecimento da profissão. O acréscimo de políticas sociais entre finais da década de 80 e início da década de 90, veio criar novas oportunidades de emprego para os assistentes sociais, nomeadamente no âmbito do Programa Nacional de Luta Contra a Pobreza, RMG, etc.

Focando a nossa atenção no Estado e na sua relação com as políticas sociais, podemos afirmar que este assume uma posição de articulação, após ter partilhado as suas funções de regulação com a sociedade civil, ainda que financiadas pelo próprio: *“as iniciativas sediadas na sociedade civil de base mutualista, solidarista corporativa, de hetero e auto-ajuda às quais mais recentemente se juntam investimentos com finalidades lucrativas, têm contribuído para “resguardar” o Estado de mais amplos compromissos como produtor directo de bens e serviços provedores”* (RODRIGUES, 1999: 276). Estamos perante uma *“revinculação das políticas sociais às exigências da acumulação privada, consolidando-se as tendências para a privatização da protecção social, entre outras áreas do social, através de práticas de desvalorização dos direitos sociais (recentemente instituídos) e transferência de benefícios para o sector privado, revalorizado na prática e pela correspondente alteração dos quadros legais (geral e específicos)”* (RODRIGUES, 1999: 137).

A adesão à CEE traduziu-se num aumento das intervenções ao nível social, em detrimento do investimento em prestações de protecção social, *“na revalorização (orgânica e orçamental) da área da acção social (assistência*

social) em concomitância com restrições de vários formatos no campo das prestações previdenciais de direito; no reforço da intervenção das iniciativas privadas (no caso português pela via, sobretudo, de organizações de fins não lucrativos) para as quais foi canalizada uma parte significativa do aumento orçamental afecto à área da acção social” (RODRIGUES, 1999: 262).

Ao nível do Serviço Social é em 1989 que lhe é atribuído o grau de licenciatura, inserindo-se desta forma no ensino universitário. Em 1991 é publicado o Decreto-Lei nº 296/91 de 16 de Agosto que cria a carreira técnica superior de Serviço Social.

Como refere Netto (2006), a modificação do nosso estatuto profissional deveu-se ao significado social da profissão e à dinâmica do capitalismo contemporâneo. Um agente técnico tinha competência apenas para executar as políticas sociais, mas posteriormente, com a atribuição do grau de licenciatura aos cursos de Serviço Social, foram criados quadros profissionais que *“para além da necessária habilitação técnica, estão qualificados para projetar, executar e avaliar políticas sociais”* (NETTO, 2006: 25). O Técnico Superior de Serviço Social está habilitado para o exercício de novas competências e funções nos domínios da concepção, pesquisa e investigação, direcção e gestão social entre outras. Estão assim criadas condições para que a profissão de Serviço Social, alimentada por uma formação qualificada, possa *“responder a novas solicitações e desafios sociais, podendo alargar o âmbito da sua intervenção, de forma competente na sociedade”* (NEGREIROS, 1999: 38).

Num tempo em que existem profissionais com formações diversas a exercer funções e a ocupar posições destinadas aos assistentes sociais, cursos profissionais destinados ao nosso campo de intervenção devemos cada vez mais procurar exercer a profissão de acordo com os princípios ético-políticos que nos diferenciam, delimitando o nosso campo de actuação, de forma a apropriarmo-nos de novos espaços profissionais que nos são solicitados, procurando saídas colectivas a partir de um projecto profissional comprometido com os valores universalistas.

O objectivo geral desta pesquisa é analisar as transformações ocorridas no mercado de trabalho dos Assistentes Sociais e os impactos nas condições de trabalho, no concelho de Tomar.

Os objectivos específicos são:

- 1.1. Analisar as alterações que se processaram ao nível da relação entre Estado, Sociedade e Mercado;
- 1.2. Analisar a regulamentação existente acerca das condições e mercado de trabalho, nomeadamente do A.S.

Neste sentido, a pesquisa desenvolvida é de cariz exploratório, pelo facto de ter como objectivo “*proporcionar visão geral, de tipo aproximativo*” (GIL, 1995: 45) acerca das condições e mercado de trabalho dos A.S. e por ser uma caracterização inicial desta população. É simultaneamente descritiva pois procedeu-se à recolha destas informações junto dos A.S. Insere-se numa estratégia metodológica de tipo qualitativa que consistiu na pesquisa bibliográfica, na recolha de informações junto da Presidente do Sindicato de Profissionais de Serviço Social e da Directora da Inspecção Geral do Trabalho de Castelo Branco, no sentido de esclarecer algumas questões acerca do mercado de trabalho dos A.S. em Portugal e da sua contratação. É também de tipo quantitativa, efectuada na aplicação de um inquérito por questionário aos Assistentes Sociais a desempenhar funções no concelho de Tomar, no ano de 2007.

A escolha do inquérito por questionário como técnica de recolha de dados prende-se com o facto de se pretender obter conhecimento acerca das condições de trabalho dos A.S. nas várias instituições do concelho de Tomar.

O inquérito por questionário é constituído por quatro conjuntos de questões. O 1.º grupo relaciona-se com a entrada do A.S. no mercado de trabalho e com a posterior evolução na carreira. Analisam-se os dados pessoais do inquirido, nomeadamente idade, género, habilitações literárias (em Serviço Social e noutras áreas), o ano em que iniciou a profissão, os meses que demorou a encontrar colocação, o facto de ter estado sempre empregado como A.S. ou não, o emprego noutras áreas, o número de empregos enquanto A.S. e a razão pela qual mudou de emprego enquanto A.S.

O grupo II incide na relação entre o A.S. e a Instituição/ serviço. São colocadas questões relativas ao ano em que a instituição/ serviço entrou em funcionamento, à natureza da instituição/ serviço, ao ano em que se iniciou a actividade profissional de S.S., ao número de A.S. existentes, à evolução do

número de A.S., ao tempo que o A.S. trabalha naquela instituição/ serviço, à forma de obter aquele emprego, ao vínculo estabelecido com a entidade empregadora, à modalidade de trabalho, ao tipo de contrato de trabalho, à progressão na carreira, a outras funções exercidas para além de A.S.

O 3.º grupo aborda a organização e tempo de trabalho. Neste grupo analisa-se a carga horária semanal do A.S, a existência de isenção de horário de trabalho, o tipo de controlo de horário, os intervalos permitidos por dia, o trabalho aos fins-de-semana, feriados e horas extras.

O IV grupo denomina-se condições sociais e recolhe informação relativa ao vencimento, à distância entre o domicílio e o local de trabalho e a respectiva duração do trajecto, ao meio de transporte utilizado, aos dias de férias e à escolha dos mesmos, à assiduidade, a subsídios concedidos pela entidade empregadora e à satisfação com o trabalho.

O tratamento estatístico dos dados recolhidos no inquérito por questionário foi efectuado através do Programa SPSS, versão 13.0.

A aplicação do questionário aos Assistentes Sociais, a exercer a profissão no Concelho de Tomar, foi efectuada por via postal, para proporcionar o anonimato dos respondentes e pelo facto de ser impossível inquirir cada um dos A.S. pessoalmente por motivos financeiros e de tempo, denominando-se de “administração directa” pelo facto de ser “*o próprio inquirido que o preenche*” (QUIVY, 1998: 188).

O inquérito por questionário “*consiste em colocar a um conjunto de inquiridos, geralmente representativo de uma população, uma série de perguntas relativas à sua situação social, profissional ou familiar, às suas opiniões, às suas expectativas (...)*” (QUIVY, 1998: 188). Como todas as técnicas de recolha de dados, o inquérito por questionário apresenta algumas limitações, que afectaram a presente pesquisa, mais especificamente o facto de não oferecer garantia de estar devidamente preenchido e de muitas questões terem ausência de resposta.

Este estudo tem como universo o conjunto dos 39 Assistentes Sociais empregados nas diversas instituições/ serviços do concelho de Tomar. Procedeu-se ao levantamento das instituições públicas e privadas, partindo da consulta à Carta Social de 2005 e à lista telefónica/ páginas amarelas. Através

do contacto telefónico, obteve-se informação acerca do n.º de A.S. a exercer a profissão em cada instituição e confirmou-se a morada das mesmas. Os questionários foram enviados para as instituições empregadoras, dirigidos aos A.S.

Dos 39 A.S., dois encontravam-se de Licença de maternidade e um de Baixa Médica. Apenas enviámos 36 questionários, excluindo desta forma os três A.S. que não se encontravam em serviço no momento. É de referir que um A.S. desempenha funções em duas instituições a part-time, considerando-se como 2 indivíduos.

Os questionários foram enviados entre Outubro e Novembro de 2007 em conjunto com uma carta que explicitava os objectivos da recolha de dados e com a indicação do contacto da investigadora, para esclarecimento de dúvidas no preenchimento do mesmo. Enviou-se também um envelope selado com a morada da investigadora, solicitando o envio do questionário depois de preenchido. Aguardou-se pela devolução dos questionários até Fevereiro de 2008. Dos 36 inquéritos enviados obtiveram-se 22 inquéritos preenchidos, representando 61 % do universo.

A estrutura do presente trabalho, subdivide-se em quatro capítulos.

O primeiro aborda a questão da relação entre o Estado e a sociedade civil, no enfrentamento da “questão social” e as implicações nas políticas sociais. O Estado transfere a sua responsabilidade de intervir na “questão social” para o Terceiro Sector, substituindo as políticas sociais universais pela privatização das políticas sociais. Assim, *“parte importante das respostas à “questão social” são privatizadas e transferidas ao mercado (quando lucrativas) e à “sociedade civil” ou “terceiro setor” (quando deficitárias), que vende ou fornece “gratuitamente” os serviços sociais”* (MONTAÑO, ? : 5).

No segundo capítulo analisa-se as transformações ocorridas no mercado de trabalho em Portugal, fruto do padrão de acumulação flexível, nomeadamente a redução do emprego a tempo integral em simultâneo com o eclodir de formas de emprego flexível, destancando-se o trabalho com contrato de duração determinada, trabalho a part-time, trabalho temporário e trabalho independente/recibos verdes. Analisa-se também o conceito de flexibilidade, na óptica de vários autores.

No terceiro capítulo são analisados alguns aspectos do percurso do Serviço Social em Portugal, desde a criação da primeira Escola de Serviço Social, até à actualidade, reflectindo-se posteriormente acerca do mercado e condições de trabalho do A.S. nos três sectores: público, privado não lucrativo e privado lucrativo. Procede-se também a uma avaliação dos impactos da flexibilidade no mercado de trabalho do Serviço Social, enquanto profissão.

O quarto capítulo apresenta a caracterização do mercado e das condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar, partindo da apresentação e discussão dos resultados da investigação realizada.

CAPÍTULO I - RELAÇÕES ENTRE O ESTADO E A SOCIEDADE CIVIL

O Estado tem assumido diferentes posicionamentos no que se refere ao compromisso com as políticas sociais. *”Assim, na fase do capitalismo concorrencial, o estado liberal identificou-se com um tipo de Estado circunstancialmente promovendo iniciativas sociais, sempre em nome do melhorado desempenho da economia. Ao desenvolvimento coincidente com o capitalismo monopolista vem a corresponder o estado de bem-estar que, baseado nas condições/ exigências existentes, desenvolve iniciativas que permitem (na análise de Esping-Andersen) uma concepção de provisão tendencialmente desmercadorizada, ou seja de titularidade autonomizada das estritas condições de performance face ao mercado de trabalho (desmercadorização enquanto, por um lado, aspiração dos trabalhadores e, por outro, alvo do ataque frontal do capital). É um Estado que assume as suas funções de produtor e distribuidor de políticas sociais a grupos sociais mais extensos, na base de uma regulação pactuada assente numa múltipla representação de interesses”* (RODRIGUES, 1999: 39-40).

O enfraquecimento da intervenção estatal ao nível social manifesta-se no corte das verbas orçamentais e na diminuição/deterioração de serviços sociais públicos, o que implica a transferência, *“para a sociedade civil, de parcela das iniciativas para o atendimento das sequelas da questão social, o que gera significativas alterações no mercado profissional de trabalho”* (IAMAMOTO, 1998: 42-43).

1.1. Configurações da “Questão Social” e seus enfrentamentos.

A partir da década de 30 do século XIX começa a assistir-se ao crescimento do pauperismo nas massas trabalhadoras. Este fenómeno traz consigo uma contradição: à medida que a sociedade se tornava capaz de produzir mais bens e serviços, a pobreza crescia em larga escala. Tratava-se de algo novo na história da Europa, distinto da pobreza até então existente, uma vez que o

pauperismo não podia ser associado ao baixo desenvolvimento das forças produtivas, nem à escassez da produção material de bens.

Perante esta situação, as massas trabalhadoras organizaram-se como classe, à volta de interesses comuns, reagindo às condições de vida geradas pelo pauperismo, passando este fenómeno a ser denominado de “questão social”.

A Questão Social, actualmente tem outros contornos, diferentes dos existentes no séc. XIX. Como afirma Rosanvallon (1995), *“a questão social do séc. XIX não se identificava com os fenómenos de exclusão mas assentava na vigilância e complementaridade das condições de concretização da condição salarial”* (GUERRA, 1999: 48). Os problemas colocados relacionavam-se com as condições de funcionamento do mercado de trabalho (nomeadamente condições de trabalho e de protecção, horários, salários), não tendo tanto peso a questão dos indivíduos que se encontravam fora desse mercado de trabalho.

A partir do século XX, com o eclodir do Estado Providência, surgem algumas respostas para a precariedade da condição salarial, mais especificamente em relação aos rendimentos de substituição, com a criação de um regime de prestações para a perda temporária de salário ou de outros riscos associados. No entanto *“hoje, e perante um desenquadramento generalizado do mercado de trabalho de uma percentagem considerável da população, esses mecanismos estão em causa porque não são passíveis de serem generalizados às novas situações”* (GUERRA, 1999: 48).

Nos anos 70 começamos a assistir a uma alteração da questão social presente na sociedade industrial, instalando-se uma nova *“dinâmica na relação entre o económico e o social, que é acompanhada de uma precarização das relações de trabalho e do emprego, substituindo a estabilidade como regime dominante da organização do trabalho. Essa simples mudança das relações sociais alterou profundamente as fragilidades articuladas às formas de reprodução social e aos modos de vida de largas franjas de população exigindo um repensar das formas de acção social o que arrasta consigo outras exigências aos profissionais de acção social”* (GUERRA, 1999: 47). Actualmente, a questão social incide também no par trabalho – falta de trabalho

sendo que, quem está sujeito à falta de trabalho encontra-se sem peso ou representação política e isolado.

“O processo de retirada do Estado do trato universal/ não contratualista da “questão social”, a precarização/ focalização/ descentralização da actividade estatal e a paralela ampliação da actividade social privada (filantrópica ou mercantil), acaba por aprofundar e ampliar as desigualdades sociais” (MONTAÑO, ?, 4).

Em jeito de conclusão, e indo ao encontro de Montañó, o enfrentamento à “questão social”, próprio do projecto neoliberal resume-se em: precarização das políticas sociais e assistenciais, privatização das políticas sociais e assistenciais via re-mercantilização dos serviços sociais e re-filantropização das respostas à “questão social”.

1.2. A desresponsabilização do Estado/ Estado social mínimo e as políticas sociais

A partir da década de 70, a globalização começou a ganhar terreno, implicando grandes alterações a nível mundial. O papel do Estado nacional no que respeita às políticas sociais (concepção e sustentação) tem acompanhando as tendências da globalização. Nas últimas décadas *“salienta-se uma nova forma de Estado. De facto, parece estarmos orientados para uma forma de estado pós-bem-estar – a versão dos países centrais do consenso em torno de um estado fraco. Ele permanecerá um estado intervencionista e regulador, suficientemente forte para produzir eficientemente a sua fraqueza, abrindo espaços para a substituição parcial da obrigação política por relações contratuais entre cidadãos, empresas, organizações não governamentais (ONG's) e o próprio Estado. Dado que a provisão directa diminuirá, mais intermediários emergirão e, conseqüentemente, a provisão tornar-se-á mais controversa”* (RODRIGUES, 1999: 41, citando DALE, 1996: 34-35).

A política social de acordo com Potyara Pereira consiste no *“conjunto de relações e estratégias que, observadas em momentos e contextos históricos específicos, decorrem do processo de mudanças socioeconómicas no sistema capitalista e partilham das modificações ocorridas na relação entre estado e*

sociedade como resultado da medição de suas forças. Logo, a política social ao invés de ser identificada com a simples ordenação burocrática de metas políticas ou político-económicas, ou com a aplicação de meios, através de planeamento prévio, em direcção às desigualdades sociais, ela, de facto, implica decisão (tendo em vista a estipulação de metas supra-individuais) e processo de escolha numa estrutura de arenas reais de poder” (RODRIGUES, 1999: 55, citando PEREIRA, 1987: 72).

O Estado social transfere algumas das suas funções para a sociedade civil, o que não implica a diminuição da intervenção do Estado na acção social. *“Em Portugal, como aliás no resto da Europa, as grandes políticas sociais são definidas e sustentadas pelo Estado (...). Curiosamente é ao Estado que se devem as modalidades de intervenção mais inovadoras, talvez por duas ordens de razão – para tentar reinvestir o local e aí inscrever a suas orientações (alguns diriam “impor”) numa lógica de “desenvolvimento local”, e para evitar demasiadas disparidades territoriais no tratamento dos problemas das populações garantindo uma equidade social (Guido de Ridder, 1997, citado em GUERRA, 1999: 55).*

Estamos perante um Estado mínimo para o trabalho e máximo para o capital. *“Origina-se, neste contexto, uma cidadania periférica e emergencial para os mais pobres. Para estes restam programas focalizados, assistencialistas, não redistributivos, voltados para respostas imediatas à necessidade de reprodução material e ideológica da mão-de-obra dos níveis mais precarizados do trabalho. Neste sentido, a categoria cidadania acaba sendo construída longe da noção de direito universal e mais longe ainda da noção de igualdade” (LESSA, 2006: 15).*

Perante a crise capitalista, o neoliberalismo aponta o retorno ao mercado, reduzindo à expressão mínima a intervenção do Estado ao nível social. Surgem a privatização, os cortes nos investimentos sociais e a descentralização ao nível local. *“O objectivo é a descaracterização e anulação da condição de direito das políticas sociais e assistenciais, ou seja, a desconstrução do carácter de universalidade e igualdade de acesso” (DUARTE, 2005:12). No*

período do Welfare State, as políticas sociais eram responsabilidade do Estado de Bem Estar, actualmente foram transferidas para a sociedade civil.

Como afirma Montañó (citado em DUARTE, 2005:12), o contexto neoliberal trouxe uma nova orientação às políticas sociais, para o enfrentamento à “questão social”: a privatização que se reflecte na transferência das políticas sociais do Estado para o mercado - via “re-mercantilização dos serviços sociais” - e/ou sociedade civil – via “re-filantropização das respostas à “questão social”, o que implica a atribuição da responsabilidade pela satisfação das necessidades ao próprio sujeito; *“a focalização das políticas sociais estatais”* em oposição ao princípio universalista, dirigindo-se a uma parcela da população carente de determinado serviço pontual, com necessidades básicas insatisfeitas, garantindo-se o mínimo social; a descentralização efectuada pela transferência de responsabilidades e funções para o Terceiro Sector, mas como afirma Tavares (2000: 83, citado em MONTAÑO, ? : 4) é um *“processo de descentralização destrutiva”*, uma vez que, por um lado efectua *“o desmonte de políticas sociais existentes – sobretudo aquelas de âmbito nacional – sem deixar nada em substituição”* e por outro lado, delega *“aos municípios as competências sem os recursos correspondentes e/ou necessários”*.

Desta forma, *“com este triplo processo, de precária intervenção estatal, de refilantropização da “questão social” (...), acompanhada de uma remercantilização daquela (...), consolidam-se três modalidades de serviços de qualidades diferentes – o privado/ mercantil, de boa qualidade, o estatal/ “gratuito”, precário e o filantrópico/ voluntário, geralmente também de qualidade duvidosa – e, portanto, duas categorias de cidadãos, os “integrados”/ consumidores e os “excluídos”/ assistidos”* (MONTAÑO, ? : 6).

O projecto neoliberal *“quer acabar com a condição de direito das políticas sociais e assistenciais, com seu carácter universalista, com a igualdade de acesso, com a base de solidariedade e responsabilidade social e diferencial”* (MONTAÑO, ? : 2), transformando-as numa actividade filantrópico/ voluntária ou num serviço comercializável, onde a qualidade dos serviços responda ao poder de compra da pessoa, onde ao invés de universalização teremos focalização e

descentralização, passando a solidariedade social a ser localizada, pontual, identificada à auto-ajuda e ajuda mútua.

A política social neoliberal é aquela que *“nega os direitos sociais, que garante o mínimo de sobrevivência aos indigentes, que exige contrapartida para o gozo dos benefícios, que vincula directamente o nível de vida ao mercado, transformando-o em mercadoria”* (Vieira citado em GUERRA, 2005: 20).

A privatização das políticas sociais conduz a um processo de *multifragmentação* (MONTAÑO, ? : 5), uma vez que ultrapassa a fragmentação das políticas sociais em sectores (saúde, educação), característica da sua génese, ocorrendo agora uma fragmentação das políticas sociais ao nível do público-alvo, na medida em que só são abrangidos os mais pobres de entre os muito pobres.

Em Portugal, a política social sofre as influências do contexto da Europa, ganhando força a *europeização* do modelo social português. *“Para além do reforço das análises comparadas, Portugal foi tocado também pelo teor do debate neste campo e viu-se entre a necessidade de alcançar padrões mínimos mais ajustados de protecção social e as preocupações de delimitar o Estado social à sua expressão mínima”* (RODRIGUES, 2002: 281). Tem-se assistido a uma nova orientação das políticas sociais: as políticas de integração têm sido substituídas pelas políticas de inserção, que ao contrário das outras baseiam-se numa lógica de discriminação positiva, que visa populações particulares e zonas sociais específicas. *“Ensaçadas inicialmente nas áreas da formação profissional e emprego (especialmente na integração profissional de jovens, na área educativa (com os projectos de zonas educativas especiais visando uma intervenção mais aprofundada com crianças e jovens em idade escolar de meios desfavorecidos), no domínio da habitação (em projectos de reabilitação e desenvolvimento social de bairros sociais), nos projectos de luta contra a pobreza, as políticas de inserção assumem uma expressão mais generalizada com a sua associação às políticas de garantia de rendimentos registada a partir da adopção do RMI em França”* (BRANCO, 1999: 80).

As questões chave desta nova forma de intervenção política são agrupadas em três dimensões: criação de oportunidades, criação de direitos básicos e estabelecimento de deveres. Estas questões baseiam-se no conceito de contratualização, que implica uma interligação de duas partes: a Sociedade e o beneficiário. *“Este vínculo é a base para a criação de projectos de vida, através de rotas de inserção; de uma relação entre o técnico e o beneficiário que reclama direitos e não ajudas; e, finalmente de uma ética profissional que supõe a ética da emancipação social (...). Afirma-se uma complementaridade entre a prestação pecuniária e a inserção, sendo que as “políticas activas” devem representar uma peça necessária para interagir com outras medidas de política social, nomeadamente nos domínios da Educação, do Emprego, da Segurança Social e da Saúde”* (SALSELAS, 1999: 71).

Como refere Guerra (1999: 56), *“as novas políticas públicas funcionam sobre acções definidas temporalmente. Trata-se de “projectos em pacote” definidos quantitativamente, orçamentados e cuja avaliação é facilitada ao nível funcional. Também os contratos são temporalmente definidos e quantificados aos objectivos finais”*.

Como afirma Santos (1998: 21) *“só há políticas sociais porque a política dominante é anti-social. Se a política que nós temos fosse, ela própria, uma política social, no seu conjunto, nós não precisaríamos de políticas sociais, no sentido restrito em que delas falamos. No séc. XX, nós nos habituamos muito a ver as políticas sociais em termos nacionais (país A, B, C), esta escala é importante, mas não é única, pois há um contexto internacional que hoje comanda as políticas sociais. As políticas sociais globais são políticas que já não estão ancoradas em nenhum Estado especificadamente, são políticas transnacionais”*.

De acordo com Guido de Ridder (1997), citado em GUERRA (1999: 57) *“a avaliação das novas políticas públicas sublinhou três principais dificuldades: um deficit de saber-fazer dos parceiros em matéria de acção social; uma dispersão desarticulada da intervenção dos serviços locais do Estado; uma muito irregular mobilização das colectividades territoriais”*.

1.3. O Estado, o Terceiro Sector e o Sector Privado Lucrativo

Em Portugal, no pós-74 o Estado, devido a condicionantes internas e externas, criou espaços na sociedade civil suficientemente fortes para negociar a partilha de responsabilidades em matéria de protecção social. Estes novos parceiros sociais com quem o Estado vem repartindo as suas funções de regulação são patrocínados e financiados pelo próprio Estado. Mas, como afirma Montaña (? : 7), o objectivo destas parcerias *“visa mostrar, não um desmonte da responsabilidade estatal nas respostas às sequelas da “questão social”, a eliminação do sistema de solidariedade social, o esvaziamento do direito a serviços sociais de qualidade e universais, mas no seu lugar, quer fazer parecer como um processo apenas de transferência desta função e atividades, de uma esfera supostamente ineficiente, burocrática, não especializada (o Estado), para outra supostamente mais democrática e participativa e mais eficiente (o “terceiro sector”)*”.

As IPSS's constituem o “braço direito” do Estado nesta matéria. De acordo com o artigo nº1 do Decreto-Lei nº 119/83 de 25 de Fevereiro, as IPSS *“são entidades jurídicas constituídas sem finalidade lucrativa, por iniciativa privada, com o propósito de dar expressão organizada ao dever moral de solidariedade e de justiça entre os indivíduos e desde que não sejam administradas pelo Estado ou por um corpo autárquico, para prosseguir, entre outros, os seguintes objectivos, mediante a concessão de bens e prestação de serviços”*. O apoio financeiro do Estado materializa-se nos acordos de cooperação (comparticipação financeira do Estado tendo por base as respostas sociais desenvolvidas pela IPSS), acordos de gestão (gestão de um equipamento social público por uma IPSS) da Segurança Social, na comparticipação para construção ou remodelação dos equipamentos sociais e em diversos subsídios eventuais atribuídos através da administração central ou local e por regalias e isenções tributárias decorrentes do estatuto de utilidade pública.

As Organizações não Governamentais constituem o chamado sector de “acção colectiva”. Este sector é composto por vários grupos e organizações de

base associativa e sem fins lucrativos, uns ligados a movimentos sociais, outros relacionados com a produção de serviços sociais ou de interesse público. Têm como fio condutor a ajuda humanitária, desempenhando um papel de dinamização da sociedade civil. Este tipo de organização distingue-se pelo facto de serem autónomas relativamente ao Estado. No entanto, como necessitam de elevados recursos técnicos e financeiros para realização das actividades a que se propõem, o recurso apenas às contribuições voluntárias dos sócios não é suficiente, tendo necessidade de aceitar compromissos com outros financiadores. Dependem muitas vezes de financiamentos do Estado e de co-financiamentos da União Europeia. Existe um certo grau de profissionalização dos agentes, embora a maior parte sejam voluntários. As ONGD desenvolvem actividades de solidariedade e cooperação com os países mais pobres do mundo, promovendo acções e projectos com as organizações e populações locais e contribuindo, desse modo, para que esses países sejam actores do seu próprio desenvolvimento.

As entidades privadas lucrativas (empresas) têm vindo a aumentar, devido essencialmente há insuficiência de resposta por parte das IPSS's, nomeadamente no que respeita aos idosos. O aumento da esperança de vida e a inversão da pirâmide etária têm vindo a suscitar novos problemas ao nível da população idosa, nomeadamente na sua institucionalização em Lares de Idosos. As listas de espera são infindáveis, o que implica uma procura cada vez maior do sector lucrativo. O Estado tem vindo a criar Programas que visam incentivar investimentos pelo sector privado lucrativo.

As organizações privadas podem orientar-se por duas lógicas: a empresarial, de compra e venda de serviços, onde só é atendido quem pode pagar, existindo serviços de qualidade e a de caridade, que reproduz *“a quase totalidade das características voluntaristas das velhas práticas organizadas de filantropia e caridade desenvolvidas no seio da sociedade civil”* (MONTAÑO, ? : 5), com serviços precários.

Como afirma Fernandes (citado em SILVA, ? : 12), *“a responsabilidade pública de garantir serviços sociais é transferida para a comunidade (para as*

famílias, ONGs e filantropia). Temos, então, uma solidariedade não mais baseada em critérios de igualdade e universalização dos direitos, mas na benemerência daqueles que podem ou querem doar um pouco do seu tempo ou do seu dinheiro. A responsabilidade deixa de ser pública e passa a ser uma responsabilidade moral”.

“A proliferação de ONGs, necessariamente, não significa democratização da máquina estatal, ampliação de direitos e nem combate mais efectivo à pobreza, pois, como salienta Montañó (2003: 268), estas instituições têm “função ideológica, encobridora do real fenómeno em questão”. Sua ascensão é determinada pelo enxugamento do Estado em termos de políticas para os trabalhadores. Contraditoriamente, esta terceirização da prestação de acções sociais é uma das formas encontradas para o crescimento dos lucros da administração da questão social, bem como para a criação de um mercado privado de instituições prestadoras de serviços, sob as quais recaem formas de controle social ainda frágeis ou inexistentes” (LESSA, 2006: 24).

CAPÍTULO II – O MERCADO DE TRABALHO EM PORTUGAL

A partir da década de 80 assiste-se à passagem de uma sociedade industrial para uma sociedade de informação com a introdução de novas tecnologias no universo fabril, que preconizou novas formas de organização económica e social e grandes transformações “*induzidas por desenvolvimentos tecnológicos acelerados, por processos de desregulamentação e de globalização das economias e dos mercados*” (CERDEIRA, 2000: 20). No conjunto destas transformações, os direitos e conquistas dos trabalhadores, como afirma Antunes (1995: 16) foram eliminados do mundo da produção, assistindo-se à desregulamentação dos direitos do trabalho.

2.1. Novas modalidades de emprego: o padrão de acumulação flexível

Ocorre uma mudança ao nível da estrutura do emprego, emergindo novas modalidades de emprego, diferentes do modelo de emprego do pós-guerra. Este modelo era caracterizado por contratos com duração indeterminada, horário de trabalho completo e regulado por contratação colectiva, um local de trabalho fixo e a possibilidade de progressão na carreira profissional. As novas modalidades de emprego, fruto das alterações ao nível da produção e das relações de trabalho e da ruptura do compromisso social, manifestam-se na diminuição do emprego, no desemprego, nas desigualdades relativas ao desemprego, que atingem principalmente os jovens, os trabalhadores mais idosos e as pessoas com pouca qualificação. “*Torna-se cada vez mais recorrente as discriminações de sexo, idade, cor e etnia, vulnerabilizando a situação de segmentos sociais já historicamente subalternizados, como é o caso das mulheres*” SERRA (2001: 101-102).

Sintetizando, os efeitos do padrão de acumulação flexível associado ao neoliberalismo resumem-se em: “*fragmentação da classe trabalhadora com a existência de vários tipos de trabalhadores; redução do trabalho regular e aumento crescente do trabalho precarizado parcial, temporário, subcontratado*

e terceirizado; surgimento do desemprego estrutural; desindustrialização nas economias dos países periféricos; desregulamentação dos direitos do trabalho, dessindicalização dos trabalhadores e/ ou destruição do sindicalismo de classe; maior exploração do trabalho das mulheres; crescimento do trabalho informal; nova forma de exploração dos trabalhadores por meio de actividades polivalentes e multifuncionais” (SERRA, 2001: 156).

O desemprego, caracteriza-se presentemente pela demora em encontrar um novo emprego, pelo aumento do desemprego entre actividades de gerência, pela redução do número de postos de trabalho e dificuldade dos jovens ingressarem no mercado de trabalho, principalmente os que têm baixos níveis de escolaridade e não têm experiência (GRAVE, 2002: 89). Larangeira defende que, perante o elevado número de desempregados, as empresas optam pelos candidatos que mais lhe interessam, nomeadamente “*mão-de-obra com nível universitário para preenchimento de vagas, cujo trabalho, em condições normais, não exigiria tal grau de escolaridade*” (Larangeira, 1999, citado em GRAVE, 2002: 90).

Simultaneamente, ao nível do emprego, verificam-se grandes alterações: aumento substancial da participação da mulher no mercado de trabalho, não apenas ao nível da taxa de participação, mas também em termos de horas de trabalho e de ascensão a postos de chefia, que tradicionalmente eram ocupados por homens; aumento da qualificação dos trabalhadores, especialmente nas empresas tecnologicamente avançadas que competem no mercado internacional.

Os trabalhadores, cada vez mais apostam na sua qualificação/ formação para que tenham maiores possibilidades de emprego. Os empregados tomam consciência de que eles próprios devem cuidar das próprias carreiras e da sua qualificação, o que se traduz num maior comprometimento com a sua trajectória do que com a empresa em que trabalham.

Como afirma Castel (2003: 516-517), a competitividade, fruto da modernização, tem como consequência o aumento do desemprego e da precariedade do trabalho. A passagem do modelo taylorista/fordista de produção para o modelo toyotista (produção flexível) caracteriza-se então, pela

flexibilização e descentralização da produção e terceirização. Surge o trabalhador polivalente, que exerce várias funções, *“no mesmo tempo de trabalho e com o mesmo salário, como consequência do enxugamento do quadro de pessoal das empresas. O trabalhador deixa de ser um trabalhador “especializado” – e também o assistente social – sendo solicitado a exercer múltiplas tarefas, até então não necessariamente envolvidas em suas tradicionais atribuições”* (IAMAMOTO, 1998: 32).

Surgem novas modalidades de emprego, que como afirma Cerdeira (2000) emergem e desenvolvem-se a partir da procura de flexibilidade crescente, por parte das empresas, na gestão dos recursos humanos e também devido às motivações individuais para integrarem estas novas formas de emprego. Embora a flexibilidade de emprego seja procurada por alguns trabalhadores, de forma a poderem conciliar vários interesses, na maioria das vezes, esta condição é imposta, sendo *“uma situação forçada que evidencia uma redução das possibilidades de escolha, resultantes não apenas de pressões internas à empresa, mas também da inexistência de alternativas de emprego aceitáveis, no contexto actual do mercado de trabalho”* (CERDEIRA, 2000: 26). Este facto, para além de trazer dificuldades financeiras para estes trabalhadores que na maior parte das vezes têm no emprego flexível a única forma de trabalho, afecta ainda a sua inserção social.

As modalidades de emprego presentes actualmente no mercado de trabalho, e que se repercutem na profissão do Assistente Social são:

- **Contrato sem termo (efectivo)** - o contrato considera-se sem termo se forem excedidos os prazos de duração máxima ou o número de renovações a que se refere o artigo 139.º, contando-se a antiguidade do trabalhador desde o início da prestação de trabalho (art.º 141.º, Código do Trabalho). Esta modalidade de emprego, embora continue a ser a dominante, tem vindo a ser substituída nos últimos anos, por formas consideradas precárias.

- **Contrato a termo certo** - o contrato a termo certo dura pelo período acordado, não podendo exceder três anos, incluindo renovações, nem ser

renovado mais de duas vezes. Após o período de três anos ou verificado o número máximo de renovações, o contrato pode, no entanto, ser objecto de mais uma renovação desde que a respectiva duração não seja inferior a um nem superior a três anos (art.º 144.º, Código do Trabalho).

- **Contrato a termo incerto** - o contrato de trabalho a termo incerto dura por todo o tempo necessário para a substituição do trabalhador ausente ou para a conclusão da actividade, tarefa, obra ou projecto cuja execução justifica a celebração.

- **Part-time (tempo parcial)** - considera-se trabalho a tempo parcial o que corresponda a um período normal de trabalho semanal igual ou inferior a 75% do praticado a tempo completo numa situação comparável (art.º 180.º, Código do Trabalho).

- **Trabalho temporário** - trabalho que se estabelece através de uma relação triangular entre a empresa de trabalho temporário (ETT), a empresa utilizadora e o trabalhador. A ETT contrata, remunera e exerce o poder disciplinar sobre o trabalhador e a empresa utilizadora dá e recebe o trabalho de um trabalhador que não pertence aos seus quadros, sobre quem exerce, poderes de direcção e fiscalização desse trabalho. *“A duração do contrato pode ser a termo certo (3, 6 ou 12 meses até ao máximo de dois anos) ou termo incerto. Ainda existe a modalidade de contrato renovável semanalmente até ao máximo de 12 meses”* (KÓVACS, 2004: 6).

- **Recibos verdes** - contratos de prestação de serviços, onde o trabalhador emite um recibo verde contra a entrega da remuneração, embora mantenham com os trabalhadores relações que em tudo se assemelham a verdadeiros contratos de trabalho. Nestas condições não é assegurada ao trabalhador a protecção que lhe caberia ao abrigo de um contrato de trabalho, deixando-o numa situação que pode ser considerada precária e desprotegida. Esta proliferação de recurso a recibos verdes é vista por alguns como resultado de ineficiência ou ausência de alternativas legais para uma relação laboral de maior flexibilidade contratual. Este facto é muito mais sentido nas micro e

pequenas empresas e insistentemente levantado pelas entidades patronais (Estudo sobre as Modalidades Distribuídas e Flexíveis de Trabalho no Contexto Empresarial Português – O Teletrabalho, 2006).

2.2. O conceito de flexibilidade

O conceito de **flexibilidade de trabalho** surge com o esgotamento do modelo de produção fordista. No entanto, este conceito apresenta uma diversidade de conteúdos que como sublinha Boyer (citado em CASACA, 2005) tem várias dimensões, interpretações e significados que lhe podem estar associados. A flexibilidade pode ser definida como a capacidade que as empresas possuem de se adaptarem às variações de actividade conjuntural ou estrutural, decorrentes de flutuações dos mercados, produtos, tecnologias ou de clientela. Indo ao encontro do modelo de empresa flexível defendido por Atkinson (citado em CASACA, 2005), existem quatro tipos de flexibilidade: numérica, funcional, distanciação e remuneratória. A **flexibilidade numérica** engloba a variação da duração do tempo de trabalho (através do recurso ao tempo parcial, horários flexíveis, horas extraordinárias) e do número de efectivos da empresa (recorrendo a contratações a prazo e à dispensa dos trabalhadores através dos despedimentos). A **flexibilidade funcional** compreende a diversificação das tarefas realizadas e o alargamento das competências e qualificações de cada trabalhador (polivalência). A **distanciação** refere-se à subcontratação de mão-de-obra de outras empresas e à externalização de tarefas que não sejam centrais para a actividade da empresa. A **flexibilidade remuneratória** corresponde à variação do montante remuneratório em função do desempenho individual, do departamento ou volume de vendas e lucros da empresa.

Brunhes (1994, citado em CASACA, 2005) demonstra a flexibilidade de emprego através da representação de um núcleo e duas coroas: o núcleo duro (A) é formado pelos trabalhadores permanentes da empresa, a 1.^a coroa (B) é constituída pelos trabalhadores temporários da empresa (contratos de duração determinada e estágios) e a 2.^a coroa (C) integra os trabalhadores independentes e empregados de outras empresas. O núcleo duro possui flexibilidade funcional, enquanto as coroas exteriores decorrem de uma

estratégia de flexibilização que permite às empresas ajustarem o volume de mão-de-obra à imprevisibilidade do mercado. Este autor define cinco tipos de flexibilidade do trabalho: **flexibilidade quantitativa externa** (permite a flutuação do número de trabalhadores da empresa em função das necessidades de produção, o que implica o recurso a contratos de duração determinada), **estratégia de externalização** (consiste transferência de riscos e encargos relativos à contratação de pessoal para outras empresas – empresas de trabalho temporário), **flexibilidade quantitativa interna** (consiste na variação da duração do trabalho, no interior da empresa, mas sem alterar o número de trabalhadores – flexibilidade de horários, isenção de horários, trabalho a tempo parcial, horas suplementares), **flexibilidade funcional** (pretende dar resposta às variações do mercado, através do alargamento das funções e qualificações do trabalhador – polivalência) e a **flexibilidade salarial** (consiste em modelar os salários em função dos resultados económicos obtidos pela empresa).

De acordo com Casaca (2005), a flexibilidade do tempo de trabalho assume várias formas: *trabalho a tempo parcial*, (reporta-se a uma forma de emprego caracterizada por um horário de trabalho inferior ao horário a tempo inteiro), *Job sharing* (regime em que dois trabalhadores prestam serviço a tempo parcial, de modo a partilharem uma função normalmente desempenhada por um trabalhador em regime de tempo integral), *semana comprimida* (a prestação regular de trabalho semanal, pode ser comprimida em 4 dias de trabalho), *horários flexíveis/variáveis* (variação diária, semanal, mensal), *trabalho por turnos*, *horários anti-sociais* (trabalho prestado em regime de horário nocturno, aos fins-de-semana e feriados), *licenças*, *bancos de tempo* (consiste num sistema flexível de tempo de trabalho que possibilita a prestação de horas suplementares quando as empresas têm necessidade de aumentar a produção/ prestação de serviços, e a respectiva compensação quando há subprodução (crédito de horas, em detrimento da respectiva remuneração)), *isenção de horário* (necessita de acordo do trabalhador e de autorização prévia do Instituto para a Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho).

Kovács (2004) aponta três tipos de flexibilidade: **flexibilidade precária transitória** (1 A), **flexibilidade precária estável** (1 B) e **flexibilidade qualificante** (3). Segundo o autor “a situação 1B refere-se a uma trajectória

marcada pela precariedade e ameaça de desemprego. A estabilidade do emprego pode ser duradoura (situação 4) ou ameaçada (situação 2). Devido à grande diferença no conteúdo de trabalho e às limitações da formação daqueles que se encontram numa situação fragilizada, é difícil a mobilidade ascendente para as situações 3 e 4 daqueles que se encontram nas situações 1B e 2. Há indícios de uma forte tendência para trajetórias precarizantes ou de exclusão: o fim do emprego com duração limitada constitui uma das principais razões da procura de um novo emprego por parte dos desempregados para além dos despedimentos individuais e colectivos” (KOVÁCS, 2004: 14).

Em situação de estabilidade ameaçada “encontram-se, sobretudo, os trabalhadores pouco ou semi-qualificados com elevada antiguidade tendo um vínculo contratual de duração indeterminada. Porém, estes grupos em qualquer momento podem passar para a situação de emprego precário ou para o desemprego. A estabilidade do seu emprego é apenas aparente” (KOVÁCS, 2004: 15).

Figura 1 – Situação face ao emprego e perspectivas de empregabilidade

+	Situação 3: Flexibilidade qualificante	Situação 4: Estabilidade profissional
	<ul style="list-style-type: none"> - situação por opção (escolhida); - trabalho altamente qualificado (profissional), permitindo e exigindo aprendizagem contínua; - posição e capacidade de negociação dos indivíduos com o empregador; - forte mobilidade profissional no mercado de trabalho externo (entre empresas); - perspectivas profissionais: actividade profissional intensa e qualificante, ligada a uma série de empresas sem vínculos estáveis. 	<ul style="list-style-type: none"> - trabalho variado e interessante, oferecendo possibilidades de aprendizagem no trabalho; - forte interesse por parte da empresa em investir na formação; - posição e capacidade de negociação dos indivíduos e dos grupos com o empregador sobre salários e condições de trabalho; - forte possibilidade de mobilidade horizontal y/o ascendente no mercado de trabalho interno y externo.
Calificação	Situação 1: Flexibilidade precarizante	Situação 2: Estabilidade ameaçada
	<p>A) Flexibilidade precária transitória: jovens com níveis de educação elevados/médios;</p> <ul style="list-style-type: none"> - trabalho pobre em conteúdo limitando fortemente o uso das competências e a aprendizagem no trabalho; - falta de capacidade de negociação com o empregador; - procura de uma situação profissional melhor <p>B) Flexibilidade precária estável: forte mobilidade lateral, sobre todo o mercado de trabalho externo;</p> <ul style="list-style-type: none"> - perspectivas profissionais: forte probabilidade de um percurso marcado pela precariedade e ameaça de desemprego 	<ul style="list-style-type: none"> - trabalho pobre em conteúdo limitando fortemente a aprendizagem no trabalho; - posição de negociação individual frágil, com eventual capacidade de negociação sindical com o empregador; - mobilidade lateral no mercado de trabalho interno, mobilidade ascendente limitada; - perspectivas profissionais: melhoria da qualificação para um segmento pequeno; para a maioria, falta de perspectivas e ameaça de precariedade e de desemprego.
-	Estabilidade de emprego	+

Fonte: Kovács, Ilona, *Emprego flexível em Portugal*, 2004

Neste estudo levado a cabo por Kovács, denominado “*Emprego flexível em Portugal*” concluiu-se que:

- as empresas investem cada vez mais na formação dos trabalhadores que se encontram na situação de estabilidade profissional, *“reconhecendo que a melhoria das competências destes trabalhadores é sinónimo de melhoria na sua competitividade. Estão interessadas em que este investimento retorne pela melhor performance dos recursos humanos. Por essa razão as empresas suportam os encargos mais elevados relacionados com estes grupos, em termos de estabilidade de emprego e rendimento”* (KOVÁCS, 2004: 15);

- os trabalhadores inseridos na situação de flexibilidade precarizante, têm como principal interesse para a empresa, a possibilidade de poderem adaptar “o número de empregos e horas de trabalho às flutuações do mercado (flexibilidade quantitativa)”. Incluem-se nesta situação empregos “com contratos a termo e tempo parcial involuntários (De Grip, Hoevenberg, Willems, 1997), trabalho temporário ligado às Empresas de Trabalho Temporário, falso trabalho independente, entre outras. Este tipo de situação tende a ganhar terreno em detrimento das situações de emprego estáveis (2 e 4)” (KOVÁCS, 2004: 15);

- as novas contratações, cada vez mais são efectuadas sob a forma de empregos precários. Os jovens, na sua maioria, tendem a iniciar a sua inserção no mercado de trabalho com este tipo de situação precarizante transitória (1A), mesmo que possuam um nível de escolaridade relativamente elevado, com a expectativa de conseguir um emprego estável com perspectiva de carreira. “Apesar de a inserção precária dos jovens ser cada vez mais considerada como a forma normal, estes, segundo diversas sondagens realizadas, valorizam fortemente a estabilidade do emprego (Cabral, 2000; Kovács, 2000). A passagem frequente de um emprego provisório subqualificado para outro por parte dos jovens pode levar a trajetórias profissionais marcadas pela precariedade (1B) e ameaça de desemprego” (KOVÁCS, 2004: 15).

- existe uma tendência para reproduzir o estatuto de emprego. Isto significa que “o acesso aos bons empregos é muito reduzido, e aqueles que têm empregos com baixo nível de qualidade, têm muito pouca probabilidade de

obter empregos com melhor qualidade. No inquérito referido, as dimensões da qualidade do emprego que foram tomadas em consideração referem-se à segurança do emprego, ao acesso à formação e ao desenvolvimento da carreira e ainda ao salário por hora” (KOVÁCS, 2004: 15-16).

Figura 2 – Valorização subjectiva do trabalho em Portugal

<i>Importância do trabalho</i>	<i>%</i>
<i>O trabalho é a actividade mas importante</i>	<i>76,1</i>
<i>Gostava de trabalhar sem precisar de dinheiro</i>	<i>63,2</i>
<i>Estou disposto a trabalhar para ajudar a empresa a ter êxito</i>	<i>64,6</i>
<i>Tenho orgulho trabalhar na empresa</i>	<i>84,0</i>
<i>Tenho orgulho no trabalho que faço</i>	<i>78,8</i>
<i>Preocupação com a perda de emprego</i>	<i>41,3</i>
<i>Um emprego ideal é a tempo inteiro</i>	<i>72,5</i>

Fonte: Cabral, 1997, in Kovács, 2004.

▪ *“há um grande desfasamento entre as tendências de evolução do emprego e as expectativas dos trabalhadores. Resultados de diversos estudos realizados em Portugal refutam algumas teses bastante divulgadas, nomeadamente a da perda da importância subjectiva do trabalho e a da adesão às formas flexíveis de emprego. De facto, em Portugal, o trabalho remunerado continua a ser uma referência dominante, não apenas em termos económicos, mas também psicológicos e culturais” (KOVÁCS, 2004: 17).* Indo ao encontro dos resultados de um inquérito internacional (Cabral, 1997; 2000, citado em KOVÁCS, 2004: 17), verifica-se que a maior parte dos inquiridos considera o trabalho como a actividade mais importante (76,1%) e é predominante a preferência pelo trabalho a tempo inteiro. 72,5 % considera que um emprego ideal é a tempo inteiro.

▪ *“o aspecto mais valorizado do emprego é a estabilidade: 76,7% dos inquiridos consideram este aspecto como muito importante” (KOVÁCS, 2004: 17).*

Figura 3 – Grau de satisfação com os diversos aspectos do emprego segundo categoria profissional (1 a 5)

<i>Aspectos do emprego</i>	<i>Emprego estável</i>	<i>Emprego flexível</i>
<i>Relações com colegas, subordinados e superiores</i>	<i>4,02</i>	<i>3,87</i>
<i>Nível de remuneração</i>	<i>3,16</i>	<i>2,70</i>
<i>Condições no local de trabalho (instalações, equipamentos e instrumentos de trabalho)</i>	<i>3,58</i>	<i>3,32</i>
<i>Contrato de trabalho</i>	<i>4,15</i>	<i>2,77</i>
<i>Estabilidade e segurança quanto ao seu futuro profissional</i>	<i>3,81</i>	<i>2,51</i>
<i>Autonomia, ou seja, a possibilidade de decidir qual a melhor maneira de realizar o seu trabalho e ter iniciativa</i>	<i>3,67</i>	<i>2,70</i>
<i>Envolvimento na tomada de decisões</i>	<i>3,39</i>	<i>2,58</i>
<i>Grau de interesse do trabalho, e a possibilidade de utilizar as suas capacidades</i>	<i>3,64</i>	<i>3,07</i>
<i>Prestígio e reconhecimento dos seus méritos</i>	<i>3,46</i>	<i>2,84</i>
<i>Oportunidades de promoção</i>	<i>3,08</i>	<i>2,36</i>
<i>Oportunidades para aprender coisas novas e para a sua valorização profissional</i>	<i>3,34</i>	<i>2,87</i>
<i>Tempo livre suficiente</i>	<i>2,93</i>	<i>3,33</i>
<i>Poder escolher os horários/dias de trabalho</i>	<i>2,98</i>	<i>2,82</i>

Fonte: Kovács, 2004

▪ os trabalhadores com emprego flexível estão menos satisfeitos com o emprego do que os trabalhadores com emprego estável, uma vez que “*não há nenhuma dimensão com alto nível de satisfação*” (KOVÁCS, 2004: 18). O único aspecto em que os trabalhadores com emprego flexível estão mais satisfeitos do que os trabalhadores com emprego estável, refere-se ao tempo livre suficiente. Os aspectos com nível de satisfação mais baixo são as “oportunidades de promoção” e a “estabilidade e segurança quanto ao seu futuro profissional”. Para os trabalhadores com emprego estável os aspectos com maior grau de satisfação são o “contrato de trabalho”, “relações com os colegas, subordinados e superiores” e a “estabilidade e segurança quanto ao seu futuro profissional”. “*No entanto, trabalham em excesso, sobretudo os quadros superiores e os técnicos especializados, frequentemente 40-50 horas por semana. Não é por acaso que a sua maior insatisfação diz respeito à falta*

de tempo livre e à impossibilidade de escolher o horário de trabalho” (KOVÁCS, 2004: 18).

▪ o emprego flexível é encarado de duas formas diferentes pelos trabalhadores: para alguns trabalhadores *“fornece oportunidades adicionais para trabalhar e obter rendimentos suplementares ou uma melhor articulação entre o trabalho, vida pessoal e/ou o tempo de lazer. Mas, para muitos outros, essas modalidades podem traduzir-se numa redução da protecção social, em menores oportunidades de progressão na carreira, menores níveis salariais e no reduzido ou falta de acesso à formação profissional. Para uns pode se tratar de uma situação transitória, de um trampolim para uma situação melhor, para outros pode ser uma opção de acordo com o seu estilo de vida. Mas também encontramos pessoas para as quais esta situação não foi escolhida e apesar de diversas tentativas não conseguem sair dela”* (KOVÁCS, 2004: 19).

A competitividade e a eficácia exigidas pelo novo padrão de produção, desqualifica os menos aptos: os trabalhadores que já têm demasiada idade para ocupar um lugar no processo produtivo e, no entanto são demasiado jovens para a reforma; os jovens à procura do primeiro emprego que vagueiam de estágio em estágio e os desempregados de longa duração. Estamos perante o que Castel (2003) designa de “supranumerários”, cidadãos que são excluídos do processo produtivo e que se situam fora da relação capital-trabalho. Verificamos também um outro fenómeno que consiste na competição entre qualificados e “superqualificados” num momento em que cada vez mais os jovens ocupam empregos inferiores à sua qualificação.

Uma das metas do actual governo consiste no aumento da escolarização/qualificação da população portuguesa. Este facto, como afirma Castel (2003: 521) *“é legítimo e até mesmo necessário, do ponto de vista da democracia, (...) mas é ilusório deduzir daí que os não-empregados possam encontrar um emprego simplesmente pelo facto de uma elevação do nível de escolaridade”*. Deparamo-nos hoje, com um novo problema: o desemprego dos qualificados. Segundo os dados do Plano Nacional de Emprego 2005-08 tem ocorrido um

aumento relativo do desemprego dos licenciados, superior à média nacional mas no entanto, a permanência no desemprego é menor.

Perante as alterações ocorridas no mercado de trabalho somos levados a afirmar que *“os assistentes sociais passam a sofrer os efeitos da intensificação do trabalho, da polivalência, da redução de programas sociais e benefícios, da focalização de programas, das exigências de requalificação da força de trabalho”* (IAMAMOTO, 2002: 40-41).

2.3. O trabalhador baseado no conhecimento

O papel cada vez mais central do conhecimento e a elevação dos níveis médios de escolaridade da população activa, traduz-se no aumento dos profissionais altamente qualificados em detrimento dos trabalhadores com baixas qualificações.

“A progressiva terceirização das economias ocorre em simultâneo com a tendência para uma maior centralidade do conhecimento enquanto factor de produção. Se na sociedade pré-industrial o trabalhador típico é o trabalhador manual com recurso a algumas ferramentas e instrumentos, se na sociedade industrial o trabalhador típico é o trabalhador manual da fábrica, actualmente o trabalhador típico é o trabalhador baseado no conhecimento” (ALVES, 2007: 106).

Em Portugal, a *estrutura ocupacional* registou *“nas últimas décadas o aumento do peso relativo das profissões científicas e técnicas, bem como de directores e quadros superiores (...) segundo alguns autores trata-se de um movimento no sentido de uma maior tecnicização e cientificidade da estrutura produtiva, que nos aproxima de outros países industrializados”* (Carapinheiro e Rodrigues, citado em ALVES, 2007: 109).

As mudanças que se processaram ao nível societal e organizacional, implicaram grandes alterações no perfil dos profissionais, nomeadamente no tipo de actividades, responsabilidades e desempenho, sendo-lhes solicitadas novas capacidades. De acordo com MacBer, tratam-se de “competências genéricas”, para a Eurotecnet são “soft skills”, para Aubrun e Orofiamma são “competências de terceira dimensão” (ALVES, 2007: 114). São capacidades

que ultrapassam os conhecimentos teórico-práticos, remetendo para o relacionamento interpessoal no contexto do trabalho: *“flexibilidade, adaptabilidade, autonomia, responsabilidade, criatividade, iniciativa, motivação, liderança, capacidade de trabalho em grupo, de comunicação, de análise e de aprendizagem”* (Pires, citado em ALVES, 2007: 114).

A maior flexibilidade do mercado de trabalho e mobilidade profissional, implicam modificações ao nível das carreiras, sendo cada vez menos usual falar em “emprego para toda a vida”. Ao nível dos diplomados do ensino superior, embora as qualificações escolares sejam elevadas, várias pesquisas revelam *“que se verifica um aumento dos períodos de procura de emprego dos diplomados de ensino superior, bem como a existência mais frequente de períodos de desemprego no início das suas carreiras profissionais e uma maior dificuldade em ingressar em carreiras profissionais estruturadas”* (ALVES, 2007: 115).

O emprego precário e a passagem por situações de desemprego *“afecta a dignidade social do indivíduo, uma vez que herdámos, da sociedade do pós-guerra, a ideia de que o estatuto social dos indivíduos está ligado à sua relação com o emprego, constituindo o contrato de trabalho de duração indeterminada a situação então maioritária e que conferia o estatuto mais elevado (Schnapper, 1998). No caso dos diplomados do ensino superior, este contexto conduz ao questionamento do valor do diploma de ensino superior, quer na sua vertente mais útil enquanto garantia de obtenção de emprego, quer na sua vertente mais simbólica enquanto elemento que confere estatuto social elevado. No cenário actual, em que os indivíduos já não estão inseridos numa só carreira em que irão progredir durante o ciclo de vida, mas irão encontrar ao longo do seu percurso profissional, diferentes empregos e posições profissionais, tal situação conduz ao aumento das exigências de adaptabilidade, flexibilidade e capacidade de aprendizagem permanente para se integrarem em novos contextos profissionais”* (ALVES, 2007: 116).

O profissional, actualmente deve mobilizar um conjunto de capacidades e atitudes para o desempenho competente de uma actividade profissional: o “saber-saber” que engloba os conhecimentos teóricos para compreender o objecto e as actividades de trabalho, “o saber-fazer” que são os conhecimentos mais práticos e operacionalizáveis sobre o objecto e as actividades de trabalho

e o “saber-ser” que remete para a esfera do comportamento pessoal e do relacionamento interpessoal no contexto de trabalho (Rodrigues, 1991, citado em ALVES, 2007: 118).

Para Alves (2007: 117-118) *“a competência profissional, enquanto capacidade para actuar de forma eficaz nos contextos de trabalho, implica a mobilização de um amplo espectro de capacidades e atitudes. Trata-se daquilo que um conjunto de autores (Boreham, Fischer e Samurçay, 2002) vem designando de “work process knowledge”, entendido como a capacidade de desenvolver actividades de trabalho mobilizando diferentes tipos de conhecimento”*.

CAPÍTULO III - O SERVIÇO SOCIAL

O Serviço Social surge como profissão, no último quartel do século XIX, vinculado ao enfrentamento da “Questão Social” pelo Estado, através das políticas sociais, uma vez que para implementar as políticas sociais surge a necessidade de agentes técnicos especializados, entre eles, os assistentes sociais: *“a eles se alocam as funções executivas na implementação de políticas sociais sectoriais, com o enfrentamento (através de mediações institucional-organizativas) de problemas sociais”* (NETTO, 2001: 80-81). A “Questão Social” é então a “matéria-prima” para a inserção do Serviço Social na divisão sócio-técnica do trabalho. O que esclarece a profissionalização dos Assistentes Sociais *“não é a continuidade evolutiva das protoformas ao Serviço Social (...), e sim a ruptura com elas, concretizada com o deslocamento (...) possível (...) pela instauração, independentemente das protoformas, de um espaço determinado na divisão social (e técnica) do trabalho”* (NETTO, 2001: 73).

Como afirma GUERRA (2005: 3), *“as alterações no mundo do trabalho, na esfera do Estado, nas políticas sociais estabelecem novas mediações que se expressam nas condições objectivas (materiais e espirituais) sobre as quais a intervenção se realiza e condicionam as respostas dos profissionais”*.

3.1. O Serviço Social em Portugal enquanto profissão inserida na divisão sócio-técnica do trabalho

O Serviço Social, enquanto área de formação académica, surge em Portugal em Abril de 1935, com a criação do Instituto de Serviço Social de Lisboa. Seguiu-se a criação da Escola Normal Social de Coimbra em 1937 (que mais tarde altera a designação para Instituto de Serviço Social) e, em 1956 do Instituto de Serviço Social do Porto. Estas escolas são de natureza privada, e o ensino ministrado apenas é considerado superior a 20 de Outubro de 1961, por despacho do Ministro da Educação.

Com o 25 de Abril de 1974, estes três Institutos exigem ser integrados no ensino universitário público, o que desencadeia uma série de lutas, que vêm

originar a constituição do Instituto Superior de Serviço Social de Lisboa e do Porto em Cooperativas de Ensino apenas em Abril e Junho de 1986, respectivamente. O ISSSC, actual ISMT teve um desenvolvimento diferente, continuando vinculado à Assembleia Distrital. No entanto, até 1989 os alunos formados nestas escolas, possuíam apenas um diploma profissional, não lhes sendo reconhecido qualquer grau académico, dado que apenas as Universidades podiam conferir este grau (NEGREIROS, 1999).

Em 1989, as Portarias n.º 793/89 de 8 de Setembro e 797/89 de 9 de Setembro vieram reconhecer ao ISSSL e ISSSP, respectivamente, a faculdade de atribuírem o grau de Licenciatura aos cursos de Serviço Social. Após a publicação destas portarias, o ISSSC que defendia a integração no ensino público Politécnico, solicita também o reconhecimento da Licenciatura em Serviço Social. Este reconhecimento é-lhe atribuído pela Portaria n.º 15/90 de 9 de Janeiro.

A atribuição do grau de Licenciatura a estes cursos, manifesta-se num salto qualitativo na formação académica de Serviço Social, bem como ao nível do mercado de trabalho. Aos docentes destes Institutos passa a ser exigida qualificação ao nível de mestrado e doutoramento, o que pressupõe a estruturação da carreira docente *“assente na aquisição de saberes provados e certificados, e na produção científica de novos conhecimentos”* (NEGREIROS, 1999: 25). Em 1990 é reconhecida a atribuição do grau de licenciatura aos Assistentes Sociais formados entre 1935 e 1989. Em 1991 é publicado o Decreto-Lei nº 296/91 de 16 de Agosto que coloca os Assistentes Sociais empregados na Administração Pública na carreira técnica superior de Serviço Social, que em termos de categorias e grelha salarial, é paralela à carreira geral dos quadros técnicos superiores da Administração Pública. O conteúdo funcional específico não é definido, sendo estes profissionais submetidos ao disposto no Decreto-Lei 248/85 de 15 de Julho, o qual define apenas genericamente os conteúdos funcionais para as diferentes carreiras da função pública.

A progressão na carreira de A.S. difere entre o sector público e o privado. Os A.S. integrados na administração pública seguem a progressão estipulada para a carreira de Técnico Superior de Serviço Social. A evolução processava-se de acordo com o mérito evidenciado, o tempo mínimo de serviço na categoria e a

abertura de vagas. Nos últimos anos, deparamo-nos com um congelamento da progressão na carreira. Normalmente, no início da carreira estes profissionais desempenham funções de intervenção directa com as populações. No topo da carreira assumem acções de planeamento, coordenação e avaliação de políticas. No sector privado a progressão na carreira está dependente das políticas internas da organização, ou ainda, pelo que é determinado nas convenções colectivas de trabalho para um dado sector de actividade.

A expansão da formação em Serviço Social, a partir da década de 90 e as transformações ocorridas no início do século XXI, *“integração do curso de Serviço Social em instituições do ensino público, universitário e politécnico e o desenvolvimento da reforma do ensino superior com a Declaração de Bolonha”* (MARTINS, 2008: 37), conduzem ao aumento progressivo de licenciados em Serviço Social, contribuindo para uma maior precariedade do mercado de trabalho, já que o crescimento da oferta de emprego não acompanha o contínuo crescimento exponencial de diplomados.

O Assistente Social, enquanto trabalhador assalariado, vê o seu trabalho regulado por um contrato de trabalho onde são estabelecidas as condições de trabalho, nomeadamente *“condições em que este trabalho se realiza em termos de intensidade, jornada, salário, controle do trabalho e de sua produtividade, metas a serem cumpridas, assim como prevê a particularização de funções e atribuições decorrentes da normatização institucional que regula a realização do trabalho coletivo no âmbito dos organismos empregadores, públicos e privados”* (IAMAMOTO, 2002: 24). Embora o A.S. possua uma autonomia relativa na realização do seu trabalho, está dependente das exigências da entidade empregadora bem como dos recursos materiais, financeiros, humanos e técnicos. O A.S. tem que ter capacidade para articular os objectivos institucionais com as necessidades dos usuários *“que, condicionadas pelas lutas sociais e pelas relações de poder, se transformam em demandas profissionais, reelaboradas na óptica dos empregadores no embate com os interesses dos usuários dos serviços profissionais. É nesse terreno denso de tensões e contradições sociais que se situa o protagonismo profissional”* (IAMAMOTO, 2002: 25).

O Assistente Social deve lutar para que a população interfira cada vez mais nos assuntos e decisões que lhes dizem respeito, de forma a promover uma verdadeira cidadania. Isto só se poderá efectivar através *“da socialização das informações; da ampliação do conhecimento de direitos e interesses em jogo; do acesso às regras que conduzem à negociação dos interesses, atribuindo-lhes transparência; da abertura e/ou alargamento de canais que permitam o acompanhamento da implementação das decisões por parte da colectividade; da ampliação de fóruns de debate e de representação etc”* (IAMAMOTO, 1999: 126).

O Serviço Social está constantemente sujeito às mudanças sociais, políticas e económicas sendo necessário aprender a gerir os seus impactos. O Serviço Social caracteriza-se *“por esse sentimento de trabalhar na urgência, com uma falta e insuficiência de recursos, num paradoxo de tentar resolver conjuntamente fenómenos de génese largamente estrutural”* (GUERRA, 1999: 61).

O Assistente Social é um profissional com formação académica superior, que tem como principal objectivo a promoção da qualidade de vida da população através da investigação, concepção, organização, execução, supervisão e avaliação de processos e práticas profissionais; *“os desafios presentes no campo da atuação exigem do(a) profissional o domínio de informações, para identificação dos instrumentos a serem acionados e requer habilidades técnico-operacionais, que permitam um profícuo diálogo com os diferentes segmentos sociais. O conhecimento da realidade possibilita o seu deciframento para ‘iluminar’ a condução do trabalho a ser realizado. A pesquisa, portanto, revela-se um vital instrumento e torna-se fundamental incorporá-la aos procedimentos rotineiros”* (CFESS/COFI, 2002, citado em TORRES,?, 56).

O Assistente Social que tem de ter uma noção de totalidade na sua intervenção, depara-se na prática com o recorte dos problemas sociais em problemas particulares, pois *“o contrário significaria a inexistência de instituições para tal finalidade. Portanto, ao Serviço Social institucional não há outra alternativa (...) senão de um exercício profissional setorizado para tratar de diversos segmentos populacionais e com problemas também fragmentados.*

Em suma, a visão (e o trato) da totalidade social pertence ao terreno da contestação ao sistema (SERRA, 2000: 155).

3.2. O mercado de trabalho do Assistente Social

O **mercado de trabalho** do Assistente Social é constituído por uma diversidade de instituições: organismos da administração central e local, instituições particulares de solidariedade social (IPSS), organizações não governamentais e entidades privadas lucrativas (empresas).

A carreira de A.S. na administração pública, é regulada pelo Decreto - Lei n.º 404-A/98 de 18 de Dezembro, que estabelece regras sobre o regime geral de estruturação de carreiras da Administração Pública. De acordo com o regime das carreiras, o A.S. está inserido na carreira técnica superior, onde existem 6 categorias, por ordem ascendente: Estagiário, Técnico Superior de 2.ª classe, Técnico Superior de 1.ª classe, Técnico Superior principal, Assessor e Assessor principal. A progressão na carreira obedece aos critérios previstos no art.º 4, do Capítulo II do Decreto - Lei n.º 404-A/98 de 18 de Dezembro. Os funcionários públicos estão sujeitos a 35 horas de trabalho por semana. Na função pública, o A.S. ao iniciar a sua carreira fá-lo com a categoria de Estagiário, a que corresponde ao escalão 1, índice 321 e que corresponde ao salário de 1048,87 Euros¹. No topo de carreira, enquanto Assessor Principal (Índice 900, escalão 4) pode auferir de um salário de 2940,75 Euros.

Actualmente, a função pública tem direito a 25 dias úteis de férias, que podem aumentar consoante a idade, até um máximo de 28 dias, a partir dos 59 anos. As férias dos funcionários públicos aumentam também 1 dia por cada dez anos ao serviço do Estado, o que significa que podem ultrapassar os 30 dias (Decreto-Lei n.º 157/2001 de 11 de Maio).

Nas IPSS's os A.S. estão sujeitos a contratos colectivos de trabalho. A carreira de A.S. nas IPSS's desenvolve-se em 3 categorias (em sentido

¹ Todos os valores apresentados como salários, reportam-se ao ano de 2007 e são valores ilíquidos. Valores disponibilizados no site do Sindicato dos Quadros Técnicos do Estado, www.ste.pt/remuneracoes/rem2002a2008.pdf, consultado a 20/11/2008.

ascendente – Assistente Social de 3.^a , 2.^a e 1.^a)., “*constitui requisito da promoção a técnico de serviço social de 2.^a e 1.^a a prestação de 3 anos de bom e efectivo serviço na categoria imediatamente inferior*” (CCT entre CNIS, FEPCES e outros)². O CCT estabelece um horário de trabalho semanal de 35 horas. No sector privado não lucrativo o salário do A.S. pode atingir, no máximo, os 1112 Euros quando este é Director de Serviços/ Director Técnico. Estes valores podem ser acrescidos de diuturnidades. “*Os trabalhadores que estejam a prestar serviço em regime de tempo completo têm direito a uma diuturnidade no valor de 19,23€, por cada cinco anos de serviço, até ao limite de cinco diuturnidades*” (CCT entre CNIS, FEPCES e outros, Cláusula 70.^a)³. O Assistente Social inicia a sua carreira como A.S de 3.^a, a que corresponde o salário de 881 Euros. Estes profissionais têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis no mínimo. Este período é alargado, caso o trabalhador não tenha faltado ou tenha apenas faltas justificadas. Assim, de acordo com o art.º 213.º, n.º 3 do Código do Trabalho o trabalhador tem direito a um aumento de “*três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias; dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias; um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias*”. Esta situação é igual para o A.S. que trabalha no privado lucrativo.

“*As convenções colectivas negociadas só se aplicam às relações de trabalho entre trabalhadores e entidades patronais (empresas) filiadas, respectivamente, que subscreveram ou negociaram a convenção. Contudo, a lei disponibiliza instrumentos cujo recurso tem permitido estender as normas colectivas a outras entidades que não aquelas que a negociaram. Assim, através de um acordo de adesão (AA) outras entidades (empresas e/ ou associações patronais e sindicais) podem aderir à convenção negociada. Por seu lado, a Administração Pública, pode emitir uma regulamentação de extensão (RE) e, assim, determinar a aplicação da convenção colectiva (só no caso do CCT) a relações de trabalho entre entidades do mesmo sector e trabalhadores da mesma profissão não filiados nas associações outorgantes. No último caso, trata-se de um acto administrativo e não de uma negociação. Além da regulamentação de extensão, a lei portuguesa prevê ainda, com carácter*

² BTE, 1.^a série, n.º 26, 15/7/2006.

³ BTE, n.º 47, 22/12/2007.

excepcional, outra forma administrativa de regulamentação colectiva de trabalho que é a emissão de Regulamento de Condições Mínimas (RCM). Estes instrumentos, a que falta acrescentar a decisão de arbitragem facultativa ou obrigatória, que têm base convencional ou base administrativa, designam-se, globalmente, de instrumentos de regulamentação do trabalho (IRCT), os quais abrangem cerca de 98% dos assalariados portugueses” (CERDEIRA, 2004: 125).

No sector privado lucrativo, a inexistência de legislação referente à carreira de A.S., deixa o A.S. sem qualquer protecção, estando apenas sujeito ao disposto no Código do Trabalho. O horário semanal perfaz o total de 40 horas; está sujeito a folgas rotativas, o que implica o trabalho ao fim-de-semana e feriados. O salário do A.S. é decidido apenas pela entidade patronal.

Assistimos actualmente a uma tentativa de aproximação do contrato de trabalho da função pública ao Código do Trabalho através do novo Regime de Contrato de Trabalho em Funções Públicas.

Assim, os funcionários públicos vão ter férias em função da assiduidade, tal como acontece no sector privado. No entanto, continuam com um regime de férias mais favorável que o do sector privado. O novo contrato de trabalho da função pública vem estabelecer que, por cada falta ao trabalho, o funcionário público perde um dia de férias, até ao máximo de três dias. O diploma define ainda que a duração do período de férias poderá ser alterada através de negociação colectiva. No entanto, o período mínimo de 25 dias de férias deverá ser sempre salvaguardado.

3.3. Consequências da flexibilidade no Serviço Social

A precariedade no trabalho com que nos deparamos actualmente, afecta todos os profissionais, nomeadamente ao nível do desemprego, polivalência, aumento de contratos de trabalho temporários, entre outras. O Serviço Social é um tipo de especialização do trabalho colectivo, inscrito na divisão social e técnica do trabalho na sociedade. Assim, é preciso “*compreender a prática profissional na sua dimensão histórica, como uma prática em processo, em*

constante renovação [...], à medida que novas situações históricas se apresentam, a prática profissional é obrigada a se redefinir” (IAMAMOTO, 2002: 89). Trata-se de um profissional que vem ampliando suas funções: de executor terminal de políticas sociais, passa a actuar também na formulação, implementação e gestão dessas políticas, com uma postura crítica e propositiva.

O Assistente Social depara-se com um conjunto de novas exigências valorizadas pelo mercado de trabalho: “(...) o Estado atribui funções tradicionalmente desenvolvidas pelo Serviço Social e outras que extrapolam suas atribuições profissionais. Poupa outros trabalhadores em funções que não caberiam, historicamente, ao assistente social, tornando-o um trabalhador polivalente. Ao mesmo tempo, distorce a ação profissional, confundindo o profissional com um relações públicas ou recepcionista, além, claro, de se utilizar de seus serviços como assistente social” (SERRA, 2001: 221). Como afirma Serra (2000: 178), “quando me detenho nas exigências de perfil profissional respondente às necessidades e demandas sociais atuais, de gestor social, por exemplo, e me deparo com as características históricas da formação e do exercício profissional de execução terminal de políticas sociais, vejo que a transição de um papel para outro requer um tempo histórico, de médio a longo prazo, que contrasta com a rapidez das respostas exigidas para o tempo de mudanças aceleradas que vivemos”.

As alterações profissionais, como afirma Netto (1996: 89), “derivam da intrincada interação que se processa entre as transformações societárias, com seu rebatimento na divisão sócio-técnica do trabalho, e o complexo (teórico, prático, político e, em sentido largo, cultural) que é constitutivo de cada profissão”.

O Assistente Social, perante as alterações ocorridas no mercado de trabalho, tem que “conhecer as condições materiais de existência de suas práticas profissionais desenvolvidas segundo a divisão sócio-técnica do trabalho, o papel político e a dimensão social dessas práticas” (SERRA, 1998: 15, citado em SERRA, 2001: 158), para que possa compreender as consequências destas alterações na estrutura/função social da própria profissão.

Como refere Serra (2001: 222), *“a condução política que hoje dirige as ações do Estado, no que diz respeito às relações de trabalho, desqualifica o profissional por não ofertar quaisquer direitos e por distorcer suas atribuições, mas intensifica o grau de exigência para sua inserção no mercado de trabalho”*.

O Assistente Social, que historicamente é contratado pelo Estado para implementar políticas sociais, perante o actual quadro de *“diminuição dos gastos públicos com as políticas sociais para enfrentar as retrações da questão social e referentes à refração do aparelho estatal”* (SERRA, 1999: 31 citado em SERRA, 2001: 214), vai deparar-se com grandes dificuldades na realização do seu trabalho, uma vez que depende de recursos cada vez mais diminutos. Este fenómeno traz consigo *“alterações na inserção institucional do Serviço Social, na absorção de profissionais dessa área e nas suas condições de trabalho. Dessa forma, está havendo a flexibilização das relações contratuais, e que vem a provocar rotatividade de emprego, multiplicidade dos vínculos de trabalho e níveis salariais reduzidos. Também, como fato recente, temos a ocorrência de jornada de trabalho de tempo parcial e a contratação de terceiros para realização do trabalho social também nas instituições estatais, o que evidencia a política de desregulamentação das relações de trabalho e a redução de encargos trabalhistas e sociais chegando ao âmbito do Estado”* (SERRA, 2000: 182).

Outro problema com que os profissionais se deparam consiste, em muitos casos, na substituição da intervenção profissional por actividades voluntárias. A actividade voluntária em muitos casos é responsável pelo desemprego de profissionais. Após várias tentativas de procura de emprego, sem resposta, muitos profissionais, nomeadamente licenciados em Serviço Social, decidem fazer voluntariado para obter mais experiência. Este facto leva a que muitas pessoas estejam a desenvolver a sua profissão, de forma voluntária, o que implica ausência de remuneração. Estamos perante uma actualização do *“carácter voluntarista e volitivo, missionário e vocacional da profissão”* (GUERRA, 2005: 24).

O Assistente Social tem que estar preparado para disputar o mercado de trabalho com outros profissionais e, isto só é possível através de um amplo conhecimento das problemáticas alvo de intervenção, de forma a encontrar

novos campos de actuação, repensando a utilidade social da profissão. Após apreender as demandas colocadas à profissão, *“desenrola-se o processo de construção dos objectos específicos do Serviço Social, uma vez que no terreno social os objectos não são um a priori, mas construídos com ferramentas teórico-metodológicas e ético-políticas que imprimem a direcção e a efectividade da prática profissional”* (SERRA, 2000: 165). Este processo requer do A.S. um conhecimento aprofundado da realidade social, baseado na investigação, para que a sua intervenção tenha como base uma perspectiva crítica e analítica, e para que o exercício da profissão seja *“uma acção de um sujeito profissional que tem competência para propor, para negociar com a instituição os seus projectos, para defender o seu campo de trabalho, suas qualificações e funções profissionais. Requer, pois, ir além das rotinas institucionais e buscar apreender o movimento da realidade para detectar tendências e possibilidades nela presentes passíveis de serem impulsionadas pelo profissional”* (IAMAMOTO, 1998: 21).

Indo ao encontro do que afirma Serra (2000: 175), *“para o Serviço Social adquirir o estatuto de profissão reconhecida socialmente é preciso que ele seja competente e inovador naquilo que é sua precípua função e utilidade social, isto é, contribuir para o enfrentamento das refrações da “questão social””*.

De acordo com Netto (1996: 111), os Assistentes Sociais *“inseguros pelas fragilidades de sua formação (ou por causa de uma formação que não responde à realidade em que se inserem), desmotivados pelas baixas remunerações, pressionados pela concorrência de outros profissionais (aparentemente mais “seguros”, mais “legitimados”), condicionados ainda por um lastro conservador em relação aos seus papéis e atribuições – por isso e muito mais, é frequente uma atitude defensiva e pouco ousada dos assistentes sociais em face das novas demandas, o que acarreta a perda de possibilidades de ampliação do espaço profissional”*.

O Serviço Social em Portugal debate-se hoje, com grandes questões no interior da profissão, que considero cíclicas, mas que acabam por perdurar ao longo dos tempos, nomeadamente a organização da categoria profissional. O facto de não existirem soluções individuais no âmbito da profissão implica que *“qualquer alternativa de enfrentamento dos dilemas actuais passa pela*

realização de um projecto profissional viável, cujos valores resgatem a perspectiva da universalização dos direitos humanos” (GUERRA, 2005: 26). O Assistente Social, em qualquer espaço institucional, deve realçar uma prática comprometida com o projecto ético-político da profissão, demonstrando uma postura crítica e questionadora da realidade, através da “luta por direitos sociais, comprometendo-se com a qualidade dos serviços prestados e com o fortalecimento do usuário” (SANT’ANA, 2000: 90). É importante que o A.S. se especialize na sua área de actuação, de forma a “conhecer as singularidades de seu universo de ação, mas é preciso, sobretudo, que ele tenha uma perspectiva de totalidade na análise da realidade social” (Idem: 90).

Outra questão, que me parece igualmente constrangedora no exercício da profissão é o facto da insuficiência de legislação/ regulamentação da profissão, mais especificamente ao nível do conteúdo funcional, carga horária, vencimentos, mais especificamente no sector empresarial. Verifica-se também que alguns Assistentes Sociais empregados em IPSS’s, têm salários inferiores ao estipulado na lei.

CAPÍTULO IV – O MERCADO E AS CONDIÇÕES DE TRABALHO DO ASSISTENTE SOCIAL NO CONCELHO DE TOMAR

A investigação em curso pretende analisar o mercado e as condições de trabalho dos A.S. a desempenhar funções no Concelho de Tomar. A população escolhida, engloba apenas o Concelho de Tomar, pelo facto de ser um concelho da zona Centro, de dimensão relativamente reduzida, que é representado por instituições que abrangem diversas valências e público-alvo. A escolha deste concelho deriva também de razões pessoais, nomeadamente por ser o concelho em que resido, e dessa forma poder conhecer melhor as condições de trabalho dos A.S. aí empregados.

4.1. Caracterização do Concelho de Tomar

O Concelho de Tomar situa-se no centro do país, na Região de Vale do Tejo, Sub-região do Médio Tejo. Localiza-se no Ribatejo, distrito de Santarém, sendo limitado a norte pelo Município de Ferreira do Zêzere, a leste por Abrantes, a sul por Vila Nova da Barquinha, a oeste por Torres Novas e a noroeste por Ourém, sendo cidade desde 1844.

Figura 4 – O Concelho de Tomar



Fonte: <http://tomar-actual.net/seccao/freguesias/>

O Concelho tem uma área total de 351,2 Km². Possui uma vasta rede rodoviária e um Terminal Rodoviário que permite a deslocação dentro do concelho, aos concelhos limítrofes e ainda aos mais diversos locais do País. Ao nível ferroviário, a cidade é servida por um Terminal da CP que dá ligação ao Entroncamento e daí aos mais diversos pontos do País e estrangeiro.

O concelho encontra-se administrativamente dividido em 16 freguesias: Além da Ribeira, Alviobeira, Asseiceira, Beselga, Carregueiros, Casais, Junceira, Madalena, Olalhas, Paialvo, Pedreira, Sabacheira, São João Baptista, São Pedro de Tomar, Santa Maria do Olival e Serra.

A dinâmica da evolução da população do concelho de Tomar têm tendência para a estagnação, tendo ocorrido entre 1991 e 2001, um decréscimo de 0,3%⁴. Podemos verificar que temos uma pirâmide etária invertida, como no resto da Europa, devido a uma diminuição das crianças/jovens e a um aumento da população idosa, fruto da baixa taxa de natalidade e do aumento da esperança de vida. Predomina o sexo feminino.

Em 2004, a taxa bruta de natalidade no concelho era de 8,2% (-2,2% que a média em Portugal) e a taxa bruta de mortalidade era de 12,1% (+2,4% que a média em Portugal). Estes dados levam-nos a concluir que a taxa de crescimento natural é de -3,9%. O índice de envelhecimento é de 162,4% (mais 53% que a média em Portugal), o que significa que por cada 100 jovens (0-14 anos) residentes no concelho de Tomar existem 162 idosos (mais de 65 anos).

Ao nível das habilitações literárias, verifica-se uma predominância da população com o 1.º Ciclo do Ensino Básico⁵. A taxa de analfabetismo entre 1991 e 2001 diminuiu 2,8%⁶, sendo que cerca de 71% dos analfabetos com 10 ou mais anos são do sexo feminino. Parece-me relevante observar que cerca de 57% da população com o ensino superior é do sexo feminino, o que caracteriza o fenómeno da feminização do ensino superior.

A maior parte da população empregada trabalha por conta de outrem⁷. A taxa de actividade (relação entre população activa com 15 ou mais anos e a população total) aumentou 1,7 %, sendo no entanto inferior à taxa de actividade na zona centro (45,5%). A taxa de actividade aumentou cerca de 5% entre as mulheres, verificando-se uma diminuição no sexo masculino.

⁴ INE, Censos 2001.

⁵ INE, Censos 2001.

⁶ INE, Censos 2001.

⁷ INE, Censos 2001.

A população com 15 ou mais anos, tem como principal meio de vida o trabalho, seguindo-se o subsídio de desemprego.

A maior parte dos trabalhadores por conta de outrem trabalham de 40 a menos de 45 horas semanais, seguindo-se os que trabalham de 35 a menos de 40h semanais (onde prevalece o sexo feminino) e 16,6% trabalham 45 horas ou mais por semana.

A taxa de desemprego entre 1991 e 2001 manteve-se⁸ constante, sendo que cerca de 3,4% da população tomarense está desempregada. Verifica-se um aumento do desemprego entre os homens e uma diminuição entre as mulheres. A maior parte dos desempregados, encontra-se à procura de novo emprego.

A maior parte da população desempregada, vive a cargo da família ou é apoiada pelo subsídio de desemprego.

Ao nível económico, o sector terciário ocupa a maior parte da população activa, destacando-se o turismo, o comércio e os serviços. Ao nível do sector secundário, destaca-se a importância do emprego na construção e obras públicas.

Relativamente às instituições/ serviços, o concelho de Tomar tem registado um aumento de oferta, mais especificamente na área dos idosos. Esta oferta é mais abundante nas freguesias urbanas: Santa Maria do Olival e S. João Baptista. A maior parte das freguesias, têm pelo menos uma instituição de serviços. De um total de 16 freguesias, apenas quatro (Alviobeira, Beselga, Carregueiros e Pedreira) não têm qualquer instituição de serviços. Do levantamento efectuado, registámos 28 instituições de serviços, 8 das quais sem Assistente Social. Pode-se verificar que uma das instituições possui Director Técnico de outra área social/ humana. 43% destas instituições (12), destinam-se apenas à população idosa, onde se destacam valências como Lar de idosos, Centro de Dia, Serviço de Apoio Domiciliário, Centro de Convívio. Uma das instituições (CIRE) destina-se apenas a pessoas portadoras de deficiência. Existem 4 instituições que se destinam simultaneamente a idosos e

⁸ INE, Censos 2001.

crianças, onde destacamos as seguintes valências para crianças: Centro de Acolhimento Temporário (CAT), Creche Familiar, Intervenção Precoce e Actividades de Tempos Livres (ATL).

Tabela n.º 1 – Instituições/ equipamentos sociais do concelho de Tomar

<u>Natureza das Instituições</u>	<u>Denominação das Instituições</u>	<u>Assistentes Sociais empregados</u>
Público	Câmara Municipal de Tomar	2
Público	Instituto de Acção Social das Forças Armadas	2
Público	Serviço Local de Segurança Social	6
Público	Hospital Nossa Senhora da Graça	5
Público	Centros de Saúde	0
Público	Centro de Emprego de Tomar	0
Público	Escolas	0
Público	Centro de Formação Profissional de Tomar	1
Público	Direcção Geral de Reinserção Social – Delegação Regional do Centro - Equipa do Médio Tejo	4 Técnicos Superiores de Reinserção Social ⁹
Privado não lucrativo	Centro de Assistência Social de Tomar – Lar S. José	1
Privado não lucrativo	Centro de Integração e Reabilitação – CIRE	4
Privado não lucrativo	Associação Cult. Desp. Solidariedade Social Paço da Comenda	1 ¹⁰
Privado não lucrativo	Associação Cultural Recreativa Social Venda Nova	1

⁹ Um dos Técnicos Superiores de Reinserção Social encontrava-se de BAIXA.

¹⁰ A A.S. encontrava-se de Licença de Maternidade.

<u>Natureza das Instituições</u>	<u>Denominação das Instituições</u>	<u>Assistentes Sociais empregados</u>
Privado não lucrativo	Associação de Apoio da Freguesia de S. Pedro de Tomar	0 ¹¹
Privado não lucrativo	Centro de Assistência Social de Olalhas	1
Privado não lucrativo	Centro Social Paroquial - Lar N.ª Sr.ª da Purificação	1
Privado não lucrativo	Centro Social Paroquial de Asseiceira	1 ¹²
Privado não lucrativo	Centro Social Paroquial de Além da Ribeira	1
Privado não lucrativo	Centro Social Paroquial N.ª Sr.ª da Conceição – Paialvo	1
Privado não lucrativo	Lar São Mateus	1
Privado não lucrativo	Santa Casa da Misericórdia de Tomar	3
Privado lucrativo	Casa de Repouso Paraíso do Idoso Lda.	1
Privado lucrativo	Equipamento Social Os Faguntas – Apoio a idosos, Lda.	1 ¹³
Privado lucrativo	Lar Hotel S. Brás de Vila Nova, Lda.	1
Privado lucrativo	Casa de Repouso Quinta da Fonte, Lda.	0
Privado lucrativo	Casa de Acolhimento de Idosos – Caidosol Lda.	0
ONG	Cruz Vermelha Portuguesa	0
ONG	Caritas Diocesana	0

Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

¹¹ Possui Directora Técnica, mas não é A.S. (formação noutra área).

¹² A A.S. encontrava-se de Licença de Maternidade.

¹³ A A.S. do Equipamento Social Os Faguntas trabalha a part-time nesta instituição e no Lar Hotel S. Brás de Vila Nova.

Através do levantamento efectuado podemos observar que o Concelho emprega 39 profissionais de Serviço Social, que estão distribuídos por 20 instituições/ serviços.

O sector público emprega 20 A.S, o sector privado não lucrativo 16 A.S. e o privado lucrativo (ainda pouco representativo no concelho) emprega 3 profissionais. Concluimos desta forma que o Estado continua a ser o principal empregador destes profissionais, embora o sector privado se aproxime cada vez mais do sector público. Constatase a substituição do estado pelo 3.º sector. Podemos inferir que o 3.º sector é, neste momento *“uma alternativa para absorver profissionais, em decorrência da retração do mercado estatal”* (SERRA, 2001:160), embora a carreira no sector privado não seja tão vantajosa como no sector público.

Tabela n.º 2 – Assistentes Sociais Empregados nos 3 sectores, no Concelho de Tomar.

	Sector Público	Sector Privado Não Lucrativo	Sector Privado Lucrativo	Total
N.º de Assistentes Sociais	20	16	3	39

Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

4.2. O mercado e as condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar: resultados do trabalho empírico

As transformações ocorridas no mundo do trabalho (padrão de acumulação flexível) e o enfraquecimento da intervenção estatal fruto da crescente preponderância do neoliberalismo implicaram grandes alterações no seio das diferentes profissões. Partindo deste cenário, propomo-nos reflectir acerca da profissão de Assistente Social, analisando as condições e o mercado de trabalho destes profissionais nos três sectores: público, privado não lucrativo (IPSS) e privado lucrativo no concelho de Tomar.

4.2.1. Caracterização da população inquirida

Este estudo pretendeu abordar o universo dos A.S. empregados no concelho de Tomar, o que não aconteceu devido à não entrega dos questionários por parte de alguns profissionais. Obtivemos resposta de 50% dos A.S. empregados no sector público, 62,5 % do sector privado não lucrativo e 66,7% do sector privado lucrativo. A análise dos dados alicerça-se nas respostas obtidas.

A população inquirida tem idades compreendidas entre os 24 e os 57 anos. São todos do sexo feminino, o que demonstra que o Serviço Social continua a ser uma profissão, maioritariamente feminina.

A maior parte dos inquiridos (59,1%) reside a menos de 10 Kms do local de trabalho. Possuem licenciatura em Serviço social, maioritariamente desde a década de 90.

Verifica-se que 27 % dos inquiridos possuem, para além da Licenciatura em Serviço Social, Pós-Graduação em outras áreas: Gestão Social, Protecção de Menores, Higiene e Segurança no Trabalho, Direitos Humanos, Terapia Familiar. Este resultado aponta para o facto do A.S. sentir necessidade de se actualizar em áreas que anteriormente não lhe eram requisitadas, o que pode significar uma ampliação do campo de trabalho deste profissional.

Tabela n.º 3 – Assistentes Sociais Empregados nos 3 sectores, no Concelho de Tomar, que responderam ao inquérito.

	Sector Público	Sector Privado Não Lucrativo	Sector Privado Lucrativo	Total
N.º de Assistentes Sociais	10	10	2	22

Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

4.2.2. Da formação académica à entrada no mercado de trabalho

A dificuldade em encontrar emprego leva os profissionais a exercerem trabalho em áreas que não correspondem à sua formação académica. Podemos verificar a existência de Assistentes Sociais, que após conclusão da Licenciatura tiveram empregos não qualificados como: Monitora de ATL, Técnica Administrativa, Assistente Administrativa, Empresa familiar ou no Voluntariado. Existe ainda um A.S. que após conclusão da Licenciatura esteve empregado em Gestão de recursos humanos, que não corresponde à área de formação, mas é um emprego qualificado.

Uma das estratégias para os licenciados entrarem no mercado de trabalho é a realização de estágio profissional. Embora não seja significativo, no concelho de Tomar existe 1 A.S. nesta situação.

O estágio pode ter a duração de nove ou doze meses. Ao estagiário é atribuída uma bolsa de estágio de valor igual a duas vezes o salário mínimo nacional, sendo que metade desse valor é suportado pelo Instituto de Emprego e Formação Profissional (IEFP) e a outra metade pela entidade empregadora. É-lhe concedido também pela entidade empregadora subsídio de refeição ou a alimentação. Caso resida a mais de 50 Km do local de estágio o IEFP atribui também um subsídio de alojamento.

Embora o estágio profissional dê possibilidades ao A.S. de entrar no mercado de trabalho e de acréscimo de experiência, não é condição sine-qua-non para obtenção de emprego.

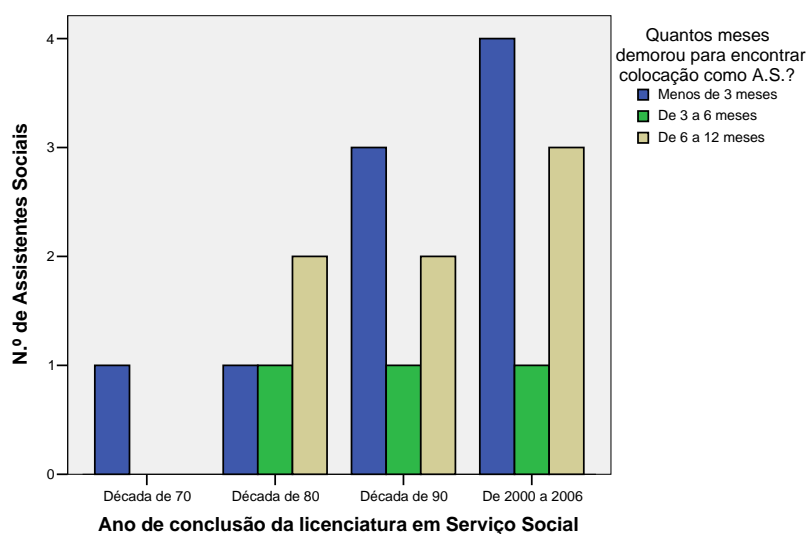
Tabela n.º 4 - Após conclusão da Licenciatura em Serviço Social esteve empregado noutras áreas?

	Frequência	Percentagem
Sim	6	27,3
Não	7	31,8
Total	13	59,1
Ausência de resposta	9	40,9
Total	22	100,0

Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

No que respeita à entrada no mercado de trabalho, os A.S. no concelho de Tomar, na sua maioria, em menos de 3 meses encontraram colocação na área. A partir da década de 80 começam a surgir situações de colocação entre 6 a 12 meses. Os efeitos do padrão de acumulação flexível (SERRA), nomeadamente a demora em encontrar emprego, começam a sentir-se entre os A.S.

Gráfico n.º 1 - Relação entre o ano de conclusão da Licenciatura em Serviço Social e os meses que demorou a encontrar colocação como A.S



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

4.2.3. Precariedade no mercado de trabalho: oscilação entre emprego e desemprego.

Reportando-nos à situação de desemprego dos A.S., verifica-se que 13,6% já passaram por períodos de desemprego após terem iniciado a sua carreira profissional. Este fenómeno é cada vez mais significativo e é indicativo da precariedade do trabalho, que gera uma grande instabilidade no percurso profissional dos A.S, pois ao longo deste percurso vai aumentando a mobilidade de emprego em emprego, com períodos de desemprego, ocupando diferentes categorias profissionais, o que traz instabilidade, não permitindo cimentar conhecimentos na área e dificilmente lhes possibilita uma carreira estruturada com perspectivas de ascensão a médio ou longo prazo.

Tabela n.º 5 - Desde que começou a exercer a profissão tem estado sempre empregado como A.S.?

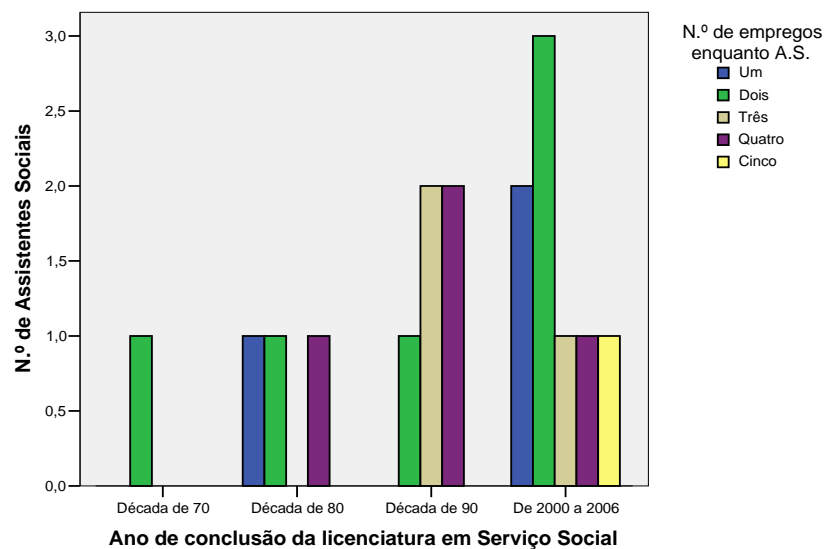
	Frequência	Percentagem
Sim	18	81,8
Não	3	13,6
Total	21	95,5
Ausência de resposta	1	4,5
Total	22	100,0

Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

Verificámos que 72,7 % dos A.S. entrevistados já mudaram pelo menos uma vez de emprego. Isto confirma que um emprego já não é para a vida inteira. 36,4% dos A.S. entrevistados já tiveram 2 empregos, segue-se 18,2 % com quatro empregos. Dois dos A.S. a exercerem a profissão desde 2000 já tiveram quatro ou mais empregos, o que difere significativamente quando comparando com os A.S. a desempenhar funções desde a década de 70, que apenas desempenharam as funções em dois locais de trabalho. Podemos afirmar que desde o início do séc. XXI, alguns A.S. mudaram de emprego quase anualmente.

O principal motivo que os A.S. apresentaram para mudarem de local de trabalho prende-se com a procura de maior realização profissional, seguido da maior proximidade de casa e da procura de maior estabilidade. Isto leva-nos a concluir que a mudança de emprego entre os A.S. acontece maioritariamente por iniciativa do próprio e não da entidade empregadora. No concelho de Tomar, apenas 13,6% dos A.S. mudaram de emprego devido à cessação do contrato ou conclusão do projecto, o que configura a precariedade nos vínculos de trabalho.

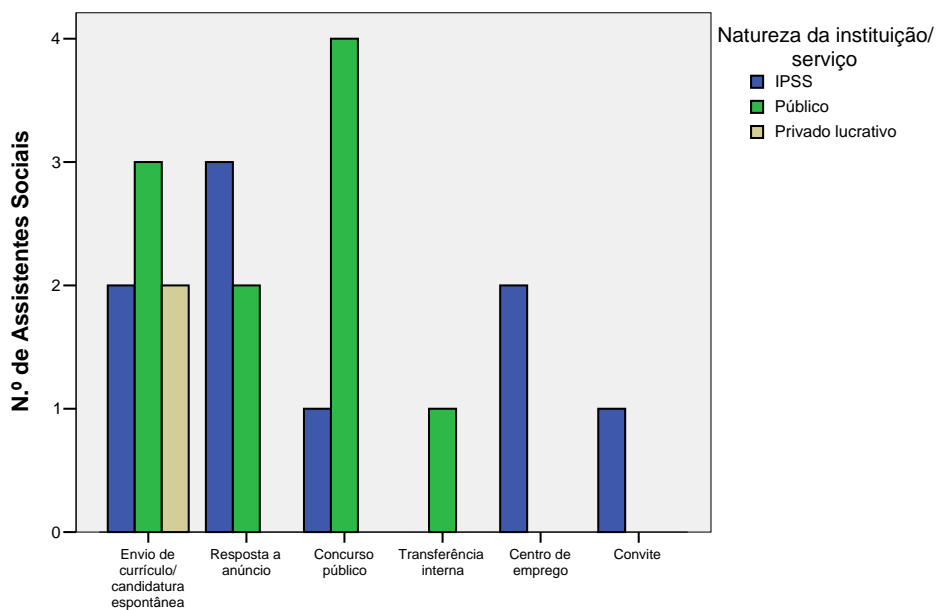
Gráfico n.º 2 - Relação entre o ano de conclusão da Licenciatura em Serviço Social e o n.º de empregos enquanto A.S.



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

Os A.S. empregados na função pública obtiveram emprego através de concurso público, envio de currículo e resposta a anúncio. Nas IPSS, os A.S. obtiveram emprego através de resposta a anúncio, envio de currículo e através do centro de emprego. 1 A.S. obteve emprego por convite. No sector privado lucrativo, a obtenção de emprego deveu-se ao envio de currículo.

Gráfico n.º 3 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e a forma de obter emprego



Como conseguiu emprego nesta instituição/ serviço?

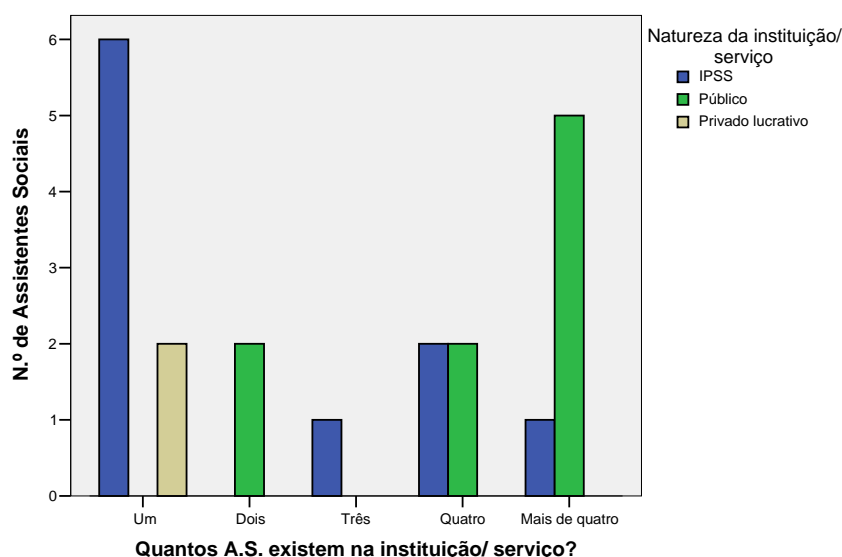
Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

4.2.4. A flexibilidade no mercado de trabalho do A.S.

Uma das consequências da flexibilidade no mercado de trabalho do A.S. é a escassez de pessoal, exigindo dos profissionais o desempenho de funções que não lhe estão atribuídas, mas que lhes são exigidas para colmatar algumas lacunas decorrentes desta situação.

Verificamos que é no sector privado que o n.º de A.S. por instituição é menor. Oito instituições do sector privado apenas possuem 1 A.S. No sector público prevalecem os serviços com 4 ou mais A.S.

Gráfico n.º 4 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e o n.º de A.S. existentes



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

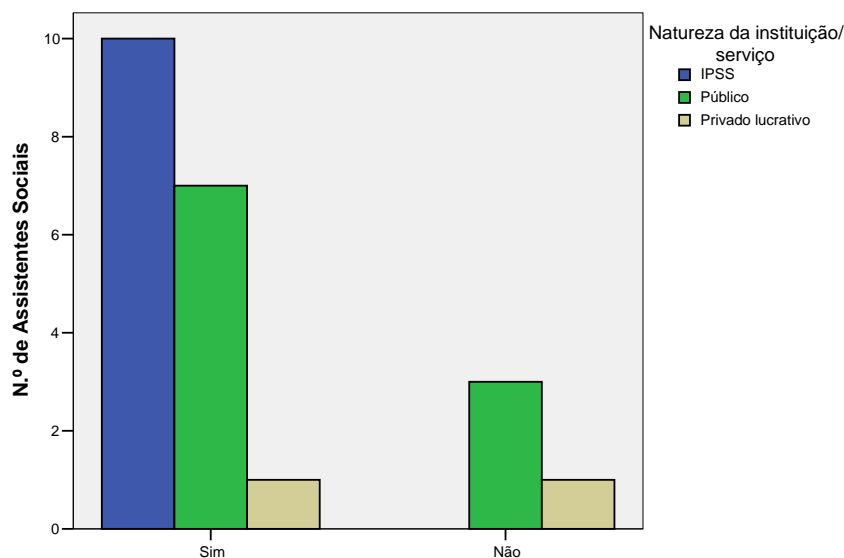
Esta questão está bem presente entre os inquiridos. 81,8 % dos A.S. desempenham outras funções para além das que lhes correspondem, nomeadamente: funções administrativas, ser motorista, acompanhar idosos a consultas/ urgências, ser auxiliar de cozinha, “enfermeiro”. Em muitas instituições privadas (IPSS e privado lucrativo), o A.S. acumula algumas destas funções, quando lhe é solicitada ajuda para alimentar idosos dependentes, medição de diabetes, tensão arterial, elaboração da medicação, para a instituição evitar recorrer a outros trabalhadores especializados, para desempenho dessas funções.

Brunhes (1994, citado em CASACA, 2005) denomina este processo de **flexibilidade funcional** uma vez que a instituição através do alargamento das funções e qualificações do A.S. (polivalência) consegue dar resposta às variações do mercado. O quadro de redução de custos próprio do capitalismo, atribui funções aos trabalhadores (A.S.) que não estão de acordo com a sua formação. Existem situações em que o A.S. é nomeado Director Técnico, sem que isso se reflecta no seu vencimento.

Para ocupar o cargo de Director Técnico de uma IPSS/ privado lucrativo é exigida Licenciatura em Ciências Sociais/ Humanas onde se insere a Licenciatura em Serviço Social, o que, no entanto a profissão mais comum entre as Direcções Técnicas é a de A.S.

Ao Director Técnico compete “*dirigir o estabelecimento assumindo a responsabilidade pela programação de actividades e a coordenação e supervisão de todo o pessoal, atendendo à necessidade de estabelecer o modelo de gestão técnica adequada ao bom funcionamento do estabelecimento*” (Despacho Normativo n.º 12/98, norma XI). Estas funções podem ser exercidas a meio tempo, caso o estabelecimento possua menos de 15 utentes.

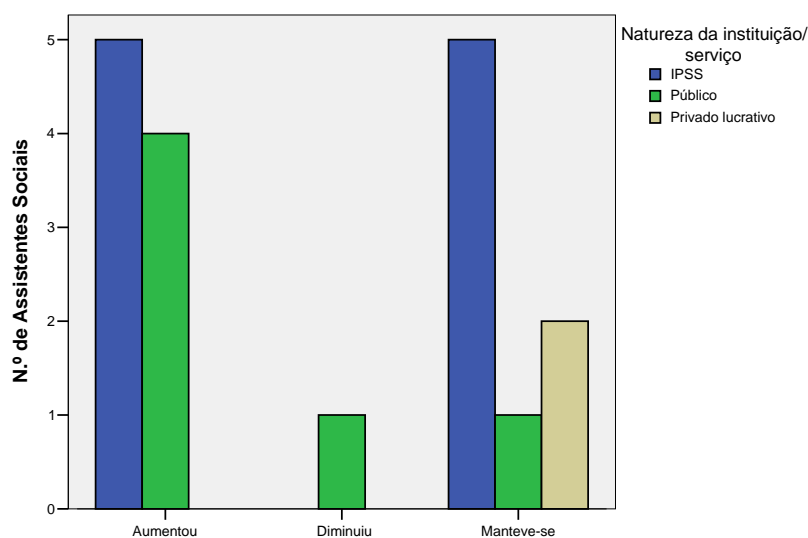
Gráfico n.º 5 - Enquanto A.S da instituição/ serviço, considera que executa outras funções para além das que correspondem a um A.S?



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

O cenário ao nível da procura de A.S. parece, no entanto, favorável. Em 40,9% das instituições/serviços, o n.º de A.S. tem vindo a aumentar e em 36,4% tem se mantido. Apenas em 4,5% houve diminuição de A.S., que corresponde ao sector público, fruto do Programa de Reestruturação da Administração Central do Estado, com o objectivo de reduzir o n.º de funcionários públicos. Isto é o reflexo do “*enxugamento do quadro de pessoal*”, próprio do modelo de acumulação flexível.

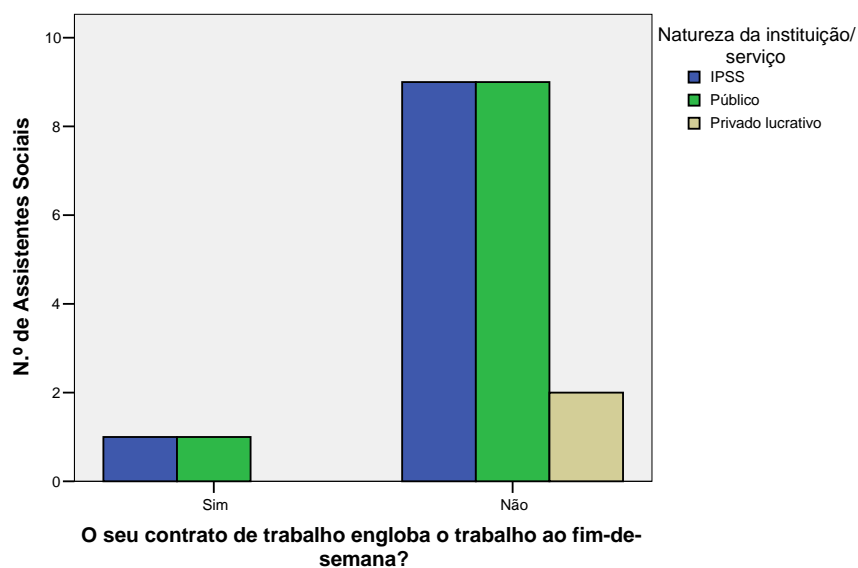
Gráfico n.º 6 - Alteração no n.º de A.S. desde que a instituição serviço entrou em funcionamento



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

A **flexibilidade do tempo de trabalho**, definida por Casaca (2005) começa a ser notória entre esta categoria profissional. Podemos verificar que o trabalho prestado ao fim-de-semana, feriados e as horas suplementares começam a ser uma realidade para os A.S., embora ainda com muito pouca representatividade, neste Concelho.

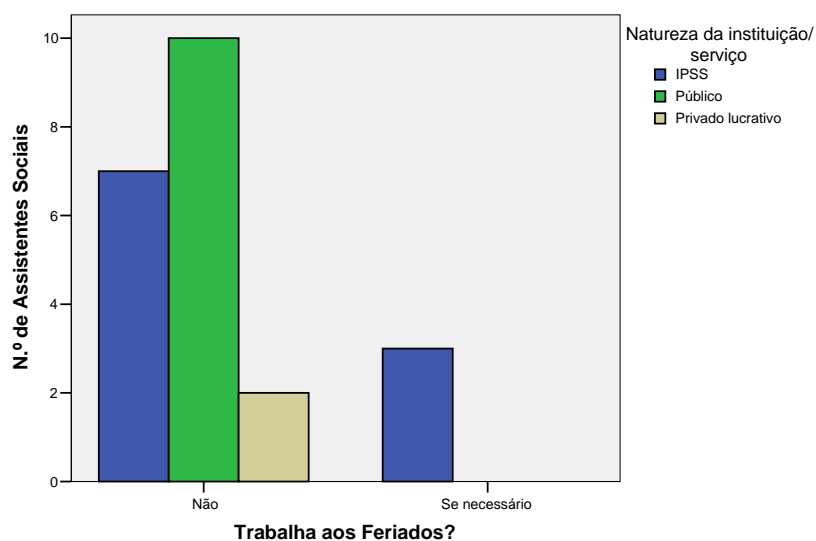
Gráfico n.º 7 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e a prestação de trabalho ao fim-de-semana



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

Em relação ao trabalho prestado em dias de feriado, verifica-se que 3 A.S. empregados em IPSS, o fazem, sempre que necessário. Podemos concluir que os A.S. estão sujeitos a *horários anti-sociais* (trabalho prestado aos fins-de-semana e feriados), tal como denomina Casaca (2005), sendo que este trabalho não é acompanhado de aumento do vencimento.

Gráfico n.º 8 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e a prestação de trabalho aos feriados

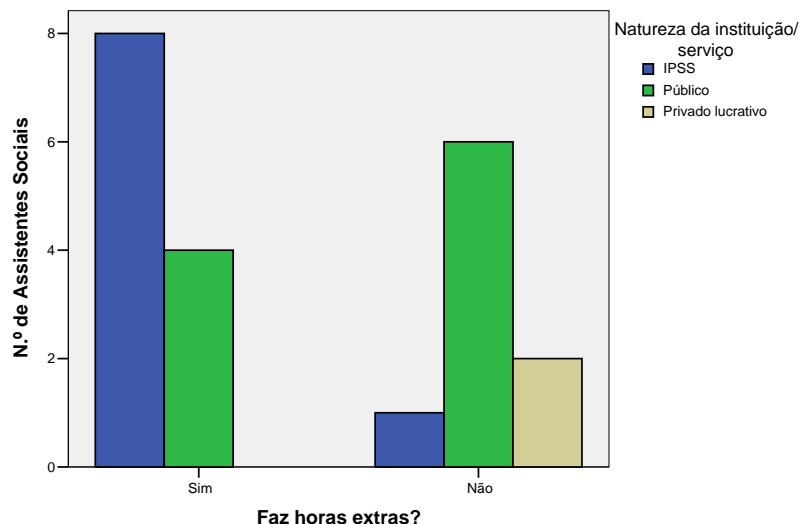


Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

A maior parte dos A.S. (54,5%) estão sujeitos a horas extras, sendo que a maior parte trabalha em IPSS. Estas horas não são pagas como trabalho suplementar, no entanto, como forma de compensação podem retirar essas horas posteriormente. De acordo com o art.º 258, n.º1 do Código do Trabalho, “a prestação de trabalho suplementar em dia normal de trabalho confere ao trabalhador o direito aos seguintes acréscimos: 50% da retribuição na primeira hora; 75% da retribuição, nas horas ou fracções subsequentes”. O cálculo do valor da retribuição horária é efectuado de acordo com a fórmula presente no art.º 264.º do Código do Trabalho: $(R_m \times 12) \div (52 \times n)$ em que R_m é o valor da retribuição mensal e n o período normal de trabalho semanal.

Este tipo de flexibilidade do tempo de trabalho é definida por Casaca (2005) como **bancos de tempo** que possibilita a prestação de horas suplementares quando as empresas têm necessidade de aumentar a prestação de serviços, e a respectiva compensação quando há subprodução (crédito de horas, em detrimento da respectiva remuneração).

Gráfico n.º 9 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e a realização de horas extra



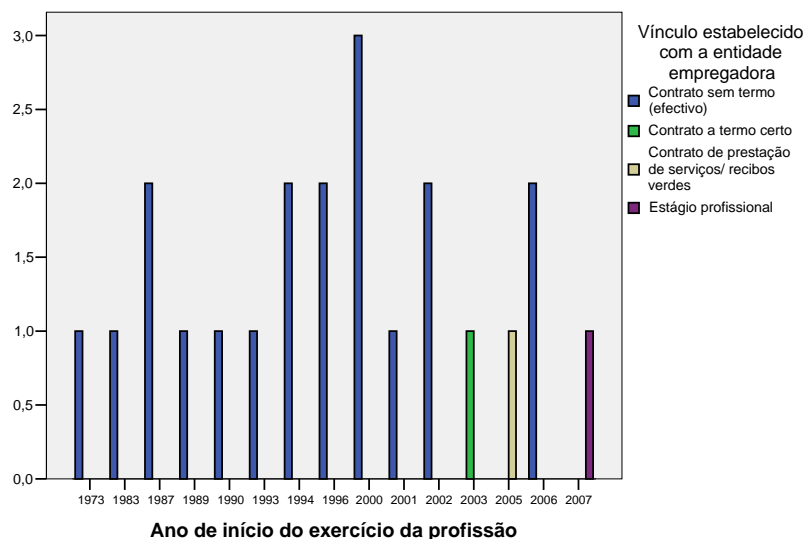
Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

4.2.5. Condições de trabalho: contratos, horário e salários

Actualmente, deparamo-nos com condições de trabalho precárias, que interferem no nosso desempenho profissional, e que muitas vezes nos levam a questionar a relação entre diplomados com cursos de ensino superior e a sua empregabilidade.

No entanto, verificamos que embora existam vários tipos de vínculo, o que continua a prevalecer é o contrato sem termo, sendo neste concelho muito significativo (86,4%). O contrato a termo certo, recibos verdes e estágio profissional representam as novas modalidades de emprego presentes na profissão, no concelho de Tomar, que ganham relevância nesta última década. Estas situações são ilustrativas daquilo a que KOVÁCS (2004) denomina de flexibilidade precarizante, ou seja o ingresso dos A.S. no mercado de trabalho inicia-se com empregos precários, existindo maior dificuldade em aceder a carreiras profissionais estruturadas.

Gráfico n.º 10 - Relação entre o ano de início do exercício da profissão e o vínculo estabelecido com a entidade empregadora

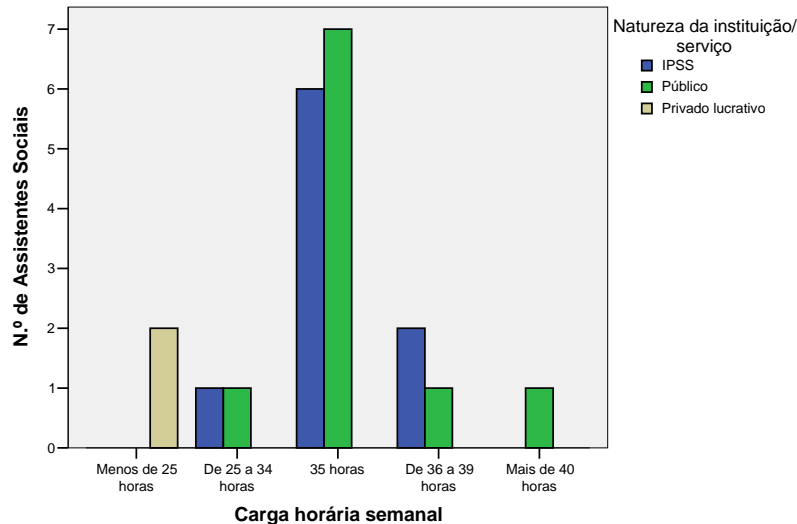


Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

A carga horária dos A.S. situa-se maioritariamente nas 35 horas semanais no sector público e privado não lucrativo, no entanto começam a surgir situações em que os A.S. têm uma carga horária superior, chegando mesmo a ultrapassar as 40 horas por semana. No sector privado lucrativo, o A.S. tem um horário de 40 horas semanais, situação que não é observável neste estudo

uma vez que os A.S. inquiridos, neste sector, desempenham a profissão a tempo parcial.

Gráfico n.º 11 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e a carga horária semanal

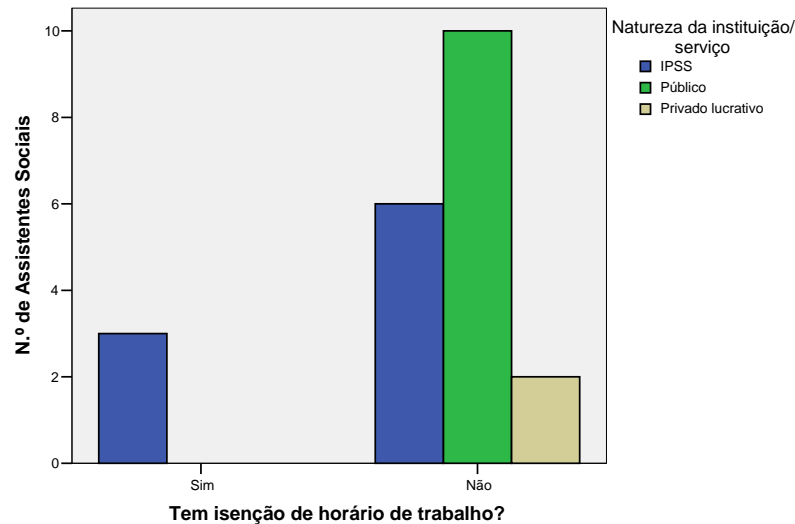


Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

Outro exemplo da **flexibilidade quantitativa** interna é a isenção de horário de trabalho, que também já é observável entre os A.S., embora este regime seja prestado apenas por três A.S. empregados em IPSS.

O trabalhador que tem isenção de horário de trabalho, tem direito a uma remuneração extra. Esta retribuição pode ser fixada por instrumento de regulamentação colectiva. Na sua falta, o trabalhador “*tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a uma hora de trabalho suplementar por dia*” (Código do Trabalho, art.º 256.º, n.º 2) ou, “*quando se trate de regime de isenção de horário com observância dos períodos normais de trabalho, o trabalhador tem direito a uma retribuição especial, que não deve ser inferior à retribuição correspondente a duas horas de trabalho suplementar por semana*” (Código do Trabalho, art.º 256.º, n.º 3).

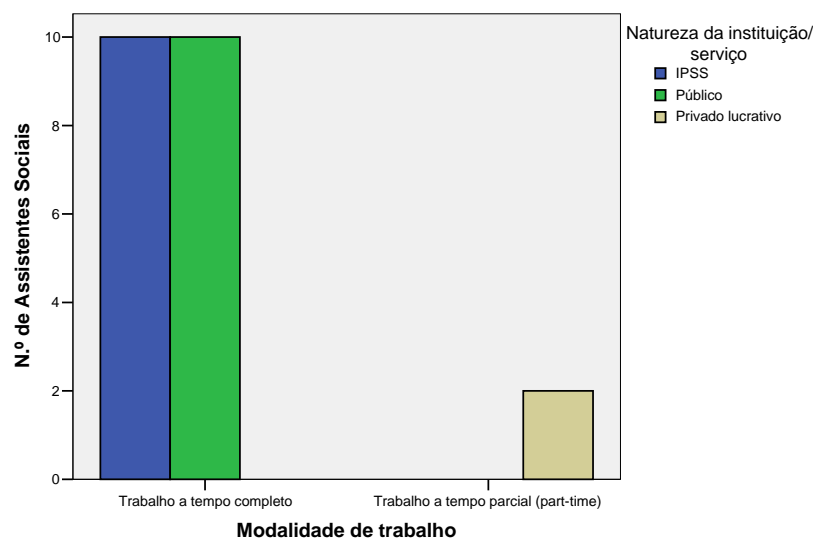
Gráfico n.º 12 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e a isenção de horário de trabalho



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

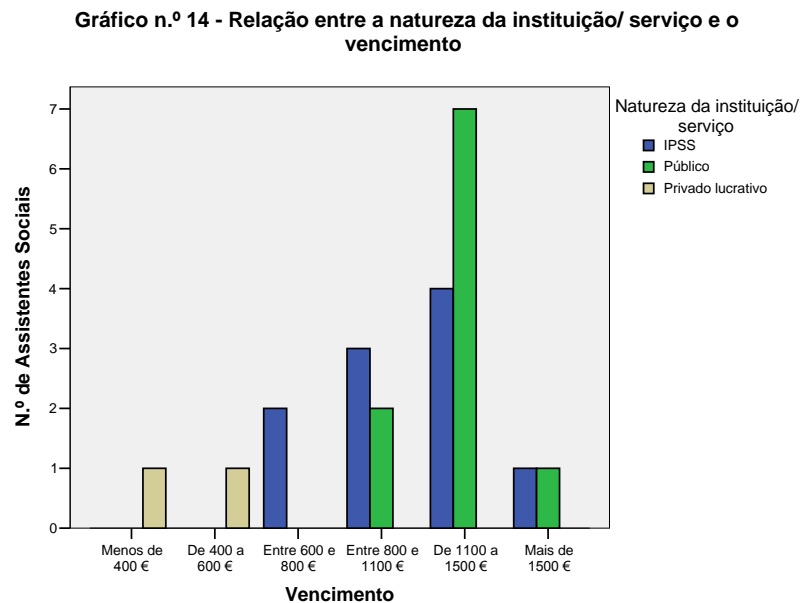
Prevalece o trabalho a tempo completo (90,9%), sendo que existem 2 A.S. com trabalho a tempo parcial, mas que na realidade corresponde a uma A.S. que desempenha funções em 2 instituições diferentes, em regime de part-time. Esta situação é notória em instituições com menos de 15 utentes, pois o A.S. pode desenvolver o seu trabalho apenas a tempo parcial, reflexo da **flexibilidade quantitativa interna** (Brunhes, 1994, citado em CASACA, 2005) que se manifesta na variação da duração do tempo de trabalho, sem alterar o n.º de trabalhadores da empresa.

Gráfico n.º 13 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e a modalidade de trabalho



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

As diferenças salariais são notórias quando comparando os 3 sectores. A legislação actual permite esta discrepância entre sector público e privado, que não se pauta pelo que se encontra na Constituição da República Portuguesa, art.º 59.º, todos os trabalhadores têm direito “à *retribuição do trabalho, segundo a quantidade, natureza e qualidade, observando-se o princípio de que para trabalho igual salário igual, de forma a garantir uma existência condigna*”.



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

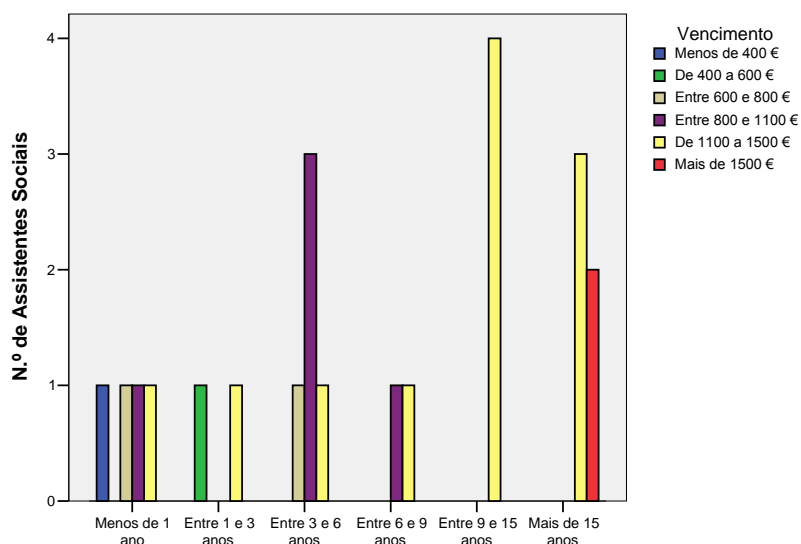
No sector público os A.S. nos três primeiros anos de serviço auferem um salário líquido entre 800 e 1100 euros. Entre os 3 e os 15 anos de serviço recebem entre 1100 a 1500 euros. Com mais de 15 anos de serviço recebem mais de 1500 euros líquidos.

No sector privado não lucrativo existem A.S. que ao iniciarem a sua carreira profissional têm salários entre os 600 e 800 euros. Entre 3 e 9 anos de serviço auferem entre 800 e 1100 euros ou entre 6 e 15 anos de 1100 a 1500 euros.

O sector que oferece vencimentos mais reduzidos é o sector privado lucrativo em que 1 A.S. a part-time pode receber menos de 400 Euros. Esta situação é o reflexo da inexistência de legislação para a carreira de A.S. neste sector, sendo que o A.S., a nível salarial está dependente da proposta da entidade empregadora, sendo que o salário pode variar em função dos lucros da empresa. Assim, podemos deduzir que **a flexibilidade salarial**, como outros

tipos de flexibilidade começam a ser perceptíveis no interior da profissão e, como afirma (SERRA, 2001: 161) “*não é suficiente apenas ter emprego; a valorização salarial do mercado é componente muito importante das aspirações de um trabalho digno*”.

Gráfico n.º 15 - Relação entre o tempo de trabalho na instituição/ serviço e o vencimento

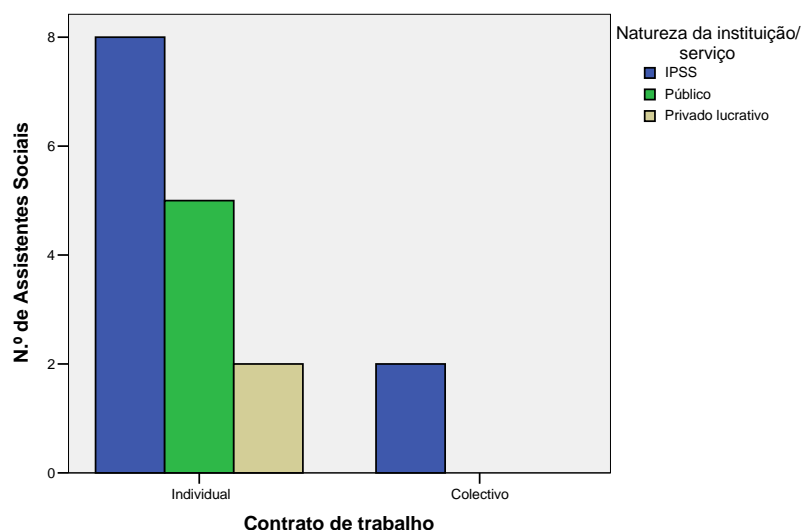


Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

A tendência geral para o decréscimo da sindicalização, que é bastante acentuada em Portugal, associada “às transformações da empresa fordista, o desenvolvimento de novas formas de emprego, a difusão das novas tecnologias, a intensificação das reestruturações produtivas, a hostilidade dos empregadores relativamente à presença de sindicalizados no local de trabalho e a emergência de valores sociais mais individualistas e meritocráticos, em desfavor da solidariedade e da igualdade” (CERDEIRA, 2004: 111) têm como consequência a fraca representatividade dos contratos colectivos.

Cerdeira afirma que a “proporção de trabalhadores sindicalizados sofreu uma quebra de perto de 50%. Quer isto dizer que os sindicatos não só perderam sindicalizados como não evidenciaram capacidade de atracção dos que entraram de novo para o mercado de trabalho” (2004: 116).

Gráfico n.º 16 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e o tipo de contrato de trabalho



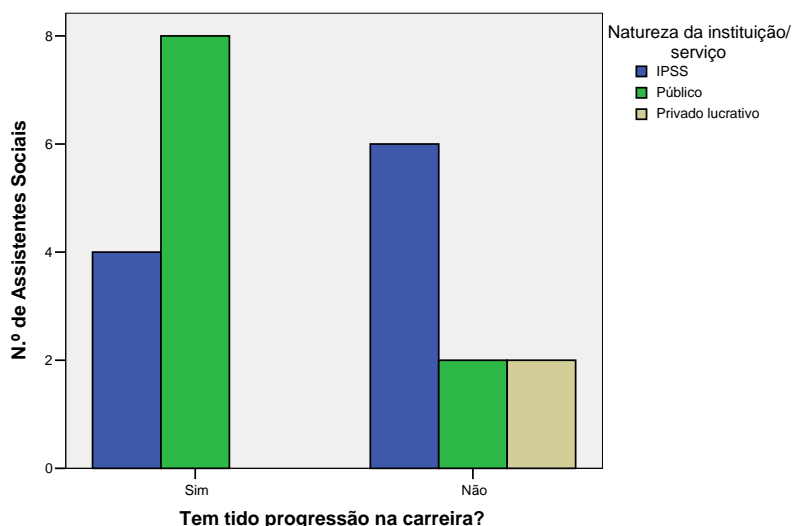
Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

No que toca à progressão na carreira, verifica-se que 54% dos inquiridos têm tido progressão na carreira, sendo que 36,4% correspondem a funcionários públicos.

A progressão na carreira, está dependente dos anos de serviço e da classificação obtida. No sector público, a passagem de Estagiário para Técnico superior de 2.^a classe implica a aprovação no estágio, com classificação não inferior a Bom. A passagem a Técnico superior de 1.^a classe e sucessivamente Técnico superior principal, acontece mediante três anos nas respectivas categorias classificados de Bom. *“Assessor, de entre técnicos superiores principais com, pelo menos, três anos de serviço classificados de Muito bom ou cinco anos classificados de Bom, mediante concurso de provas públicas, que consistirá na apreciação e discussão do currículo profissional do candidato. Assessor principal, de entre assessores com, pelo menos, três anos de serviço classificados de Muito bom ou cinco anos classificados de Bom”* (Decreto - Lei n.º 404-A/98 de 18 de Dezembro, Capítulo II, artigo 4.º, n.º 1). Os A.S. titulares de mestrado ou doutoramento vêm reduzido para 12 meses o tempo exigido para progressão na carreira, *“desde que o conteúdo funcional seja do interesse da instituição”* (Decreto - Lei n.º 404-A/98 de 18 de Dezembro, Capítulo II, artigo 4.º, n.º 3). No sector privado não lucrativo a promoção está dependente

da prestação de 3 anos de bom e efectivo serviço na categoria inferior: Assistente Social de 3.^a, Assistente Social de 2.^a e Assistente Social de 1.^a (CCT entre CNIS, Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios, Serviços e outros – BTE, 1.^a série, n.º 26, 15/07/2006.).

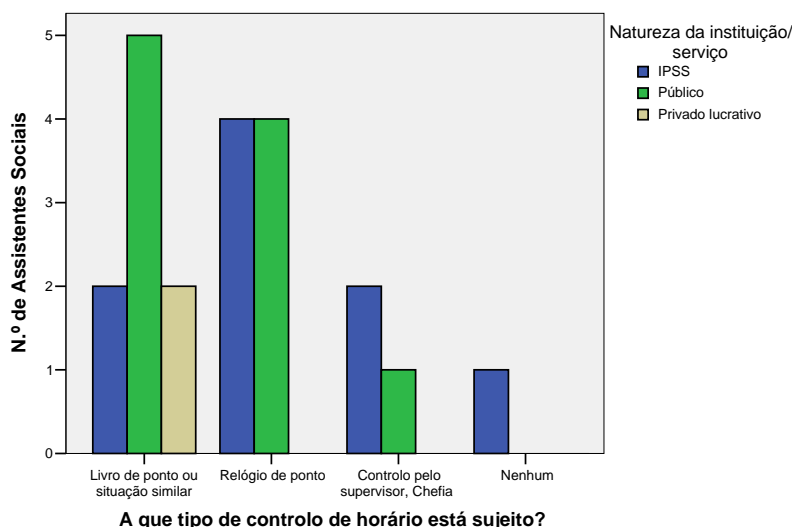
Gráfico n.º 17 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e a progressão na carreira



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

No que respeita ao tipo de controlo de horário, verifica-se que no sector público predomina o livro de ponto ou similar, bem como no privado lucrativo, enquanto nas IPSS, predomina o relógio de ponto.

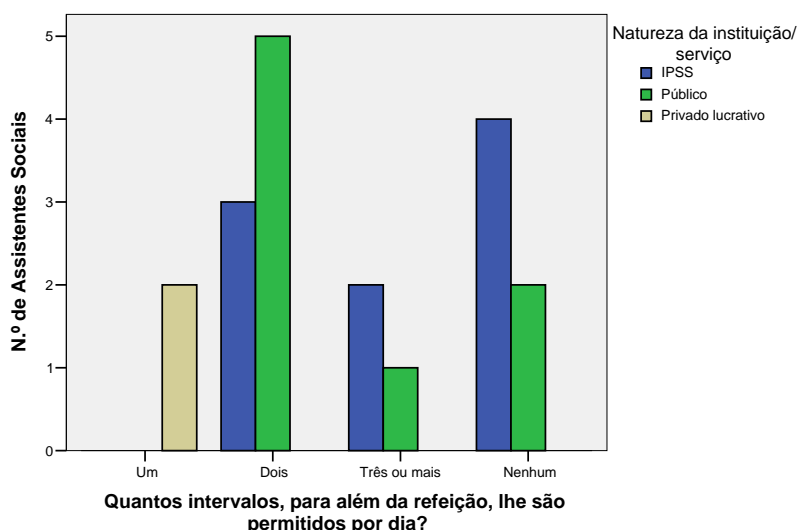
Gráfico n.º 18 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e o tipo de controlo de horário a que estão sujeitos



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

Os intervalos permitidos por dia, para além da refeição, variam entre nenhum e mais de quatro. A maior parte dos A.S. da função pública têm mais dois intervalos para além da refeição. No privado lucrativo os A.S. têm apenas mais um intervalo, para além da refeição.

Gráfico n.º 19 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e o n.º de intervalos permitidos por dia, para além da refeição



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

Os principais motivos que levaram os A.S. a faltar ao emprego prendem-se com eventualidades como a doença e o tratar de pessoas a cargo, sendo que 40,9 % dos inquiridos não faltaram ao emprego durante o ano de 2006.

Tabela n.º 6 - Durante o ano 2006, alguma vez faltou ao trabalho?

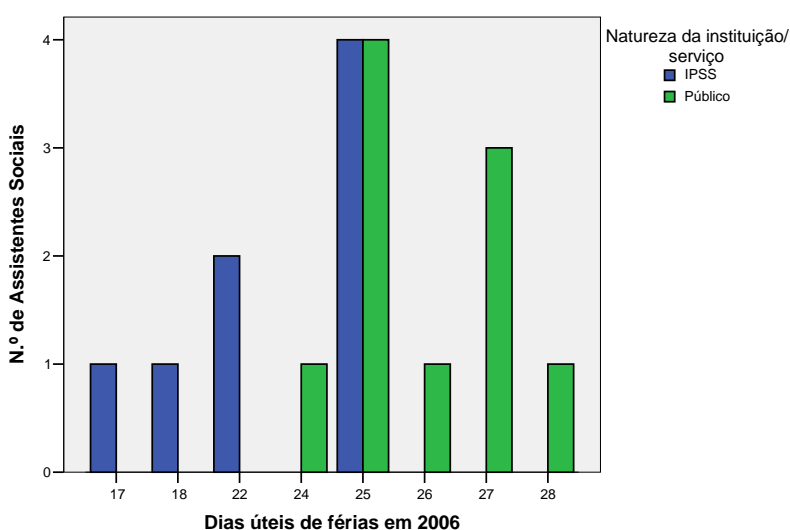
	Frequência	Percentagem
Não	9	40,9
Sim, no total de 1 a 5 dias	8	36,4
Sim, no total mais de uma semana	2	9,1
Não se aplica	1	4,5
Total	20	90,9
Ausência de resposta	2	9,1
Total	22	100,0

Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

Os A.S. empregados em IPSS tiveram no máximo 25 dias de férias. No Código do Trabalho consta que os trabalhadores têm direito a um período anual de férias de 22 dias úteis no mínimo. Este período é alargado, caso o trabalhador não tenha faltado ou tenha apenas faltas justificadas. Assim, de acordo com o art.º 213.º, n.º 3 do Código do Trabalho o trabalhador tem direito a um aumento de *“três dias de férias até ao máximo de uma falta ou dois meios dias; dois dias de férias até ao máximo de duas faltas ou quatro meios dias; um dia de férias até ao máximo de três faltas ou seis meios dias”*. Esta situação é igual para o A.S. que trabalha no privado lucrativo.

O A.S. a desempenhar funções na função pública tem direito no mínimo a 25 dias úteis de férias que aumentam em função da idade até um máximo de 28 dias ou em função do tempo de trabalho, podendo ultrapassar os 30 dias.

Gráfico n.º 20 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e o direito a férias



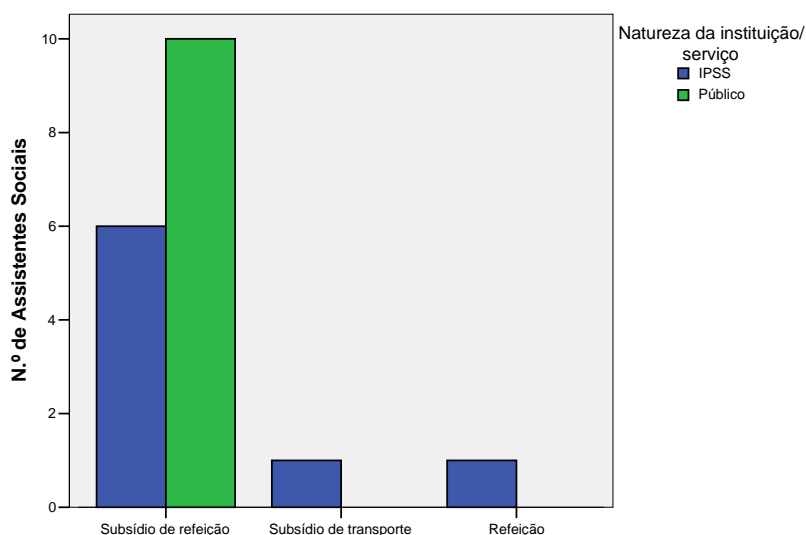
Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

Todos os funcionários públicos têm direito a subsídio de refeição. No sector privado pode ser atribuído o subsídio de refeição, ou nos casos em que a instituição confeccione refeições este subsídio é substituído pela refeição. O valor do subsídio de refeição em 2007¹⁴ é de 4,03 € para o sector público e de

¹⁴ Confrontar CCT entre CNIS e FEPCEs no BTE n.º 47, 22/12/2007 e Portaria n.º 88-A/2007 de 18 de Janeiro.

2,28 € no sector privado não lucrativo (IPSS). O subsídio de transporte só foi atribuído a um dos inquiridos.

Gráfico n.º 21 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e subsídios atribuídos

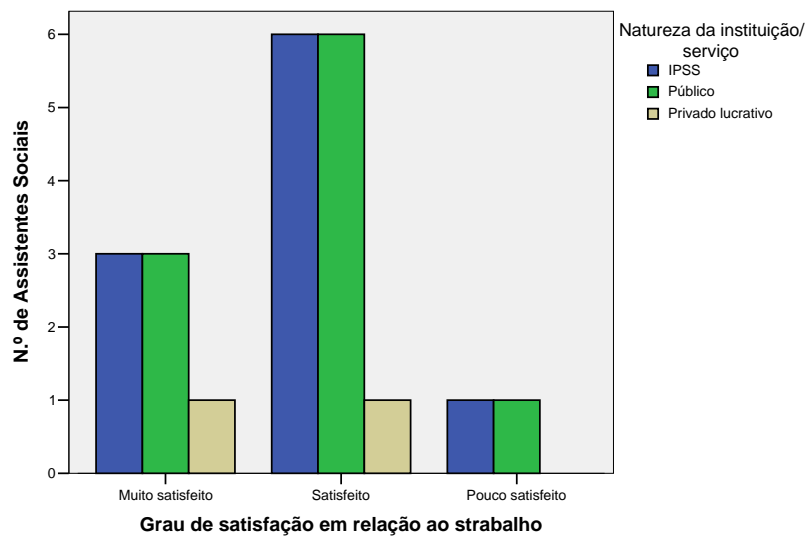


Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

Apenas 31,8% dos A.S. se encontram muito satisfeitos com o trabalho. A insatisfação no emprego prende-se com as seguintes razões: pouca redistribuição do volume de trabalho; necessidade de aumento dos ordenados e progressão na carreira; necessidade de aumento de remunerações para os directores técnicos; descontentamento com as direcções “demonstrar às direcções que somos pessoas, que trabalhamos com e para pessoas, não máquinas sem sentimentos e que nem tudo se resume a euros”, “por vezes a gerência não permite à directora técnica esclarecer às funcionárias os seus direitos/ regalias dado não lhes querer dar”; não trabalhar na área profissional que gostaria.

Verificamos que, embora a carreira de A.S. no sector público seja mais vantajosa, não existe relação directa entre o grau de satisfação em relação ao trabalho e a natureza da instituição/ serviço.

Gráfico n.º 22 - Relação entre a natureza da instituição/ serviço e o grau de satisfação em relação ao trabalho



Fonte: Mercado e condições de trabalho dos A.S. no concelho de Tomar.

CONCLUSÃO

A década de 80 representa um grande marco no que respeita a alterações no processo de trabalho. O mercado de trabalho em Portugal, tal como em toda a Europa sofreu as influências da expansão do neoliberalismo e do padrão de acumulação flexível (SERRA). Assistiu-se à modificação da estrutura do emprego, com o aparecimento de novas modalidades de emprego, a desregulamentação dos direitos do trabalho, o aumento da flexibilidade, o aumento do desemprego e a maior mobilidade profissional. Todos estes factos conduziram ao acentuado aumento da precariedade do trabalho.

Este movimento é transversal a todo o mercado de trabalho, influenciando também o Serviço Social. Tal como afirma Netto (1996: 88), *“conjunturas (e a palavra não se refere apenas a lapsos temporais de curta duração) de rápidas e intensas transformações societárias constituem o solo privilegiado para o processamento de alterações profissionais – seja o redimensionamento de profissões já consolidadas, seja o surgimento de novas atividades e ramos profissionais”*. Estas alterações profissionais resultam da *“intrincada interação que se processa entre as transformações societárias, com seu rebatimento na divisão sociotécnica do trabalho, e o complexo teórico, prático, político e, em sentido largo, cultural) que é constitutivo de cada profissão”* (NETTO, 1996: 89).

Em Portugal, podemos afirmar que entre o final do século XX e o início do século XXI, ocorre uma viragem no mercado e condições de trabalho dos A.S. Destacamos o aumento progressivo de licenciados em Serviço Social, o que contribuiu para uma maior precariedade do mercado de trabalho, devido à oferta de emprego não acompanhar o contínuo crescimento exponencial de diplomados. *“Se até 1992 se diplomaram em Portugal 4540 Assistentes Sociais (Martins e Coutinho, 1995: 42-59), em média 84 por ano, entre 1993 e 2003 passam a formar-se 433 por ano lectivo (Martins e Tomé, 2008)”* (MARTINS, 2008: 37).

A investigação desenvolvida no concelho de Tomar indica que a maior parte dos A.S. inquiridos possuem Licenciatura em Serviço Social desde a década de 90.

No que respeita ao mercado de trabalho, verifica-se que o Estado continua a ser o maior empregador de A.S., embora o sector privado se encontre muito próximo do sector público, ao nível da empregabilidade de A.S., existindo apenas uma diferença de 2,6% a favor do Estado.

No que toca ao género, verifica-se que o Serviço Social continua a ser uma profissão maioritariamente feminina.

A formação, embora não seja sinónimo de empregabilidade, é um elemento muito importante na procura de emprego. *“No caso específico do assistente social, cuja principal via de acesso ao mercado se dá por meio de concursos públicos, a qualidade da formação recebida durante o curso de graduação, bem como a constante actualização, consiste, ao nosso ver, em recurso estratégico, principalmente nos tempos atuais, em que as alterações impostas ao mundo do trabalho vem gerando um redimensionamento do Serviço Social, concorrendo para a redução de postos de trabalho no âmbito público (seu maior empregador) e consequente inserção de forma fragmentada e/ ou precarizada no mercado”* (GRAVE, 2002: 73).

A preocupação com a actualização de conhecimentos e com a formação ao longo da vida profissional é bem notória, existindo neste concelho 27% de A.S. com pós-graduações em diversas áreas. Este facto, também pode ilustrar a ampliação do campo de trabalho do A.S., exigido pelo mercado de trabalho. *“Relativamente aos mestrados em Serviço Social vale dizer que se regista um aumento crescente da procura, após Bolonha, sobretudo por parte dos recém diplomados, mas também de Assistentes Sociais em exercício. Estes apresentam preocupações em qualificar a sua própria prática profissional e melhor compreender e reflectir as vicissitudes com que se confrontam no quotidiano”* (MARTINS, 2008:43).

As actuais mudanças no mundo do trabalho, embora se repercutam no mercado de trabalho dos A.S., mais especificamente na escassez de ofertas de

emprego, como afirma Netto (1999: 4, citado em GRAVE, 2002: 101) “*não é um fenómeno comum apenas aos assistentes sociais, assim como não é um processo que se reverterá a curto prazo. Porque o que está em crise é o padrão da ordem burguesa que se expressa no problema da inserção no mercado de trabalho*”.

A perda de postos de trabalho na Administração Pública para os A.S. leva alguns profissionais, após terminarem a licenciatura, a procurar empregos qualificados noutras áreas, ou mesmo empregos não qualificados. O mercado de trabalho actual, ao nível dos empregos não qualificados, exclui muitas vezes os licenciados, ao exigir como habilitações literárias, no máximo, o 12.º ano de escolaridade.

Embora a demora em encontrar um emprego seja cada vez maior, no concelho de Tomar, a maioria dos A.S. inquiridos obtiveram colocação em menos de seis meses. Podemos afirmar, no entanto, que a entrada no mercado de trabalho, após conclusão da licenciatura afigura-se cada vez menos favorável, uma vez que as ofertas de emprego não acompanham o crescimento exponencial de diplomados, além de oferecerem baixas remunerações, condições de trabalho precárias e exigindo experiência na área. A obtenção de emprego, entre os A.S. inquiridos, ocorre através de concursos públicos, envio de currículo e resposta a anúncios.

Os resultados da investigação indicam uma oscilação entre situações de emprego e desemprego, sendo que 13,6 % dos A.S. após obterem o 1.º emprego já passaram por situações de desemprego. O aumento da mobilidade profissional é também uma realidade, sendo que 72,7% dos A.S. já mudaram pelo menos uma vez de emprego. A partir do início do século XXI, alguns A.S. mudaram de emprego quase anualmente, sendo de realçar que a mudança de emprego acontece maioritariamente por iniciativa do próprio. A mobilidade profissional e o número de empregos que definem a trajectória profissional do A.S., são uma das consequências da diminuição do contrato a tempo indeterminado, característico do actual mercado de trabalho.

A flexibilidade é uma característica do mercado de trabalho do A.S. no concelho de Tomar. Verifica-se a escassez de pessoal, sendo no sector privado que o número de A.S. por instituição é menor; no entanto, em 40,9%

das instituições/ serviços do concelho de Tomar, tem ocorrido um acréscimo do número de A.S. Este fenómeno tem como consequência para os A.S. a polivalência. 81,8% dos A.S. inquiridos desempenham outras funções para além das que lhe são específicas: funções administrativas, ser motorista, acompanhar idosos a consultas/ urgências, ser auxiliar de cozinha, “enfermeiro”.

No que respeita às condições de trabalho, o horário de trabalho do A.S. deixou de ser apenas de 2.^a feira a 6.^a feira e passou a incluir também fins-de-semana e feriados, sendo as folgas rotativas, mais especificamente no sector privado. Alguns A.S. estão sujeitos a horas extras, sem que isso se reflecta no salário. O pagamento de horas extras e feriados deixou de ser monetário e passou a ser compensado em dias de descanso, consoante a decisão da instituição.

A isenção de horário de trabalho está presente em 13,6% dos A.S. do sector privado não lucrativo. O controlo do horário dos A.S. é efectuado por livro ou relógio de ponto. Os A.S. têm direito, na sua maioria, a um ou dois intervalos de descanso, para além do tempo de refeição.

O vínculo predominante entre os A.S. e a entidade empregadora, no concelho de Tomar, continua a ser maioritariamente, o contrato sem termo (86%). No entanto, o contrato a termo certo, os recibos verdes e o estágio profissional, surgem como novas modalidades de emprego, nesta última década. Em 90,9 % dos inquiridos verifica-se o trabalho a tempo completo. A investigação aponta que 54% dos A.S. têm tido progressão na carreira, sendo que 36,4% correspondem a funcionários públicos.

No que se refere à assiduidade no trabalho, pode-se afirmar que os A.S. são assíduos, observando-se que 40,9% nunca faltaram ao trabalho, durante o ano de 2006 e que 36,4% apenas faltaram entre 1 a 5 dias. Os motivos invocados pela falta ao trabalho prendem-se com situações de doença e de tratar de pessoas a cargo.

Ao nível da satisfação em relação ao trabalho, a investigação realizada aponta que 91% dos A.S. se encontram satisfeitos. Destes, 31,8% encontram-se muito satisfeitos com o seu trabalho.

No decorrer desta investigação, foi-se salientando uma diferença acentuada entre o mercado de trabalho dos A.S. no sector público e no sector privado, sendo de salientar uma menor precariedade do trabalho no sector público e uma carreira mais vantajosa.

Referindo-nos aos salários, a investigação aponta para uma diferença de cerca de 170 Euros no início de carreira de A.S.: 1048, 87 Euros para a função pública contra 881 Euros para o privado não lucrativo. No sector privado lucrativo, devido à ausência de regulamentação, não está estipulado o salário para o A.S., procedendo-se a uma negociação individual. É cada vez mais notória a situação do duplo emprego. O A.S. presta serviço em mais do que uma instituição/ serviço, complementando os salários auferidos.

No sector privado as férias correspondem a 25 dias úteis no máximo, enquanto no sector público aumentam em função da idade do trabalhador e em função dos anos de serviço. Um trabalhador com 60 anos de idade e com 30 anos de serviço, no sector privado tem direito a 25 dias de férias, enquanto no sector público tem direito a 28 dias (a partir dos 59 anos) mais 3 dias (1 dia por cada 10 anos de serviço prestado), o que perfaz 31 dias.

Na investigação efectuada, os A.S. apresentam um horário de trabalho de 35 horas no sector público e privado não lucrativo e de 40 horas no privado lucrativo, o que corresponde a mais uma hora por dia de trabalho.

O subsídio de refeição varia entre os 2,28 Euros para o sector privado e os 4,03 Euros para o sector público, sendo praticamente o dobro do sector privado.

Perante todas as alterações ocorridas na formação, no mercado e condições de trabalho dos A.S. torna-se cada vez mais urgente para os profissionais de Serviço Social a constante actualização de conhecimentos, efectuada na investigação a partir da prática profissional. O conhecimento da realidade social traduz-se numa prática profissional crítica e criativa, preocupada com a constante melhoria dos serviços prestados à população. A actual precariedade

do mercado de trabalho dos A.S. traduz-se na necessidade de um projecto colectivo, sendo inadiável a organização e regulamentação da categoria profissional. Tal como afirma Guerra (2005: 3) *“as mudanças macrosocietárias produzem alterações nas demandas profissionais, nos espaços de intervenção, modificam as expressões das questões sociais, provocam uma redefinição/reconfiguração dos objetos de intervenção, atribuem novas funções à profissão e novos critérios para a aquisição de novas legitimidades. O que se está afirmando é que as alterações no “mundo do trabalho”, na esfera do Estado, nas políticas sociais estabelecem novas mediações que se expressam nas condições objectivas (materiais e espirituais) sobre as quais a intervenção se realiza e condicionam as respostas dos profissionais. Frente a estas transformações, a dimensão instrumental da profissão passa a necessitar de vínculos cada vez mais estreitos com um projecto ético-político em defesa dos direitos sociais e da democracia”*.

O sector privado constituir-se-á, tendencialmente, como um grande empregador de A.S., ao nível de equipamentos sociais para a população idosa, o que carece de uma definição da carreira de A.S. para o privado lucrativo, que deverá ter como parâmetros a desenvolvida no sector público.

As conclusões retiradas desta investigação não se podem extrapolar para o nível nacional, sendo muito pertinente o desenvolvimento de outras pesquisas relacionadas com o mercado e condições de trabalho do A.S. em Portugal, dado ser um tema muito actual e que preocupa toda a categoria profissional.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Mariana Gaio (2007). *A inserção profissional de diplomados de ensino superior numa perspectiva educativa: o caso da Faculdade de Ciências e Tecnologia*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian e Fundação para a Ciência e Tecnologia.
- ANTUNES, Ricardo (1995). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez [3.^a ed.].
- ANTUNES, Ricardo e ALVES, Giovanni (2004). *As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital*. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n87/21460.pdf> - Acesso em: 15/11/2007.
- ARANHA, Lúcia, SILVA, Albany, JESUS, Elaine, SANTOS, Débora (2006). *Trabalho e mercado de trabalho do Assistente Social: A realidade do Sector Público Municipal e das Organizações Não-governamentais em Aracaju/ SE*. Disponível em: http://www.fapese.org.br/fapese/revista_fapese/v2n1-2006/artigo_04.pdf - Acesso em: 05/12/2007.
- BARBOSA, Lia P. (2006). *Significados do Terceiro Sector: de uma nova prática política à despolitização da questão social*. Disponível em <http://redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/703/70390114.pdf> - Acesso em: 06/12/2007.
- BRANCO, Francisco. *A Acção Social Hoje e Perspectivas Futuras no Contexto Nacional e Europeu. A Acção Social em Debate*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Direcção Geral de Acção Social, Centros Regionais de Segurança Social, p.79-90, 1999.
- CARVALHO, Maria Irene (2005). *Ensaio sobre a construção do conhecimento em Serviço Social. Problematização dos espaços de conhecimento e acção do*

Serviço Social. Disponível em <http://www.cpihts.com/PDF/M%C2%AA%20Irene%20Carvalho.pdf> – Acesso em: 13/02/2007.

▫ CASACA, Sara Falcão (2005). *Flexibilidade, trabalho e emprego: - ensaio de conceptualização*. Disponível em <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200510.pdf> - Acesso em: 02/08/2007.

▫ CASTEL, Robert (2003), *As metamorfoses da questão social: uma crónica do salário*. Petrópolis: Vozes [4.^a ed.].

▫ CERDEIRA, Maria da Conceição (Coord.) (2000), *As novas modalidades de emprego*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Direcção-Geral do Emprego e Formação Profissional, Comissão Interministerial para o Emprego. (Colecção Cadernos de Emprego 24).

▫ CERDEIRA, Maria da Conceição (2004). *Relações laborais e emprego*. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/soc/n12/22258.pdf> - Acesso em: 14/11/2007.

▫ DUARTE, Janaína (2005). *ONGs e políticas sociais públicas: o enfrentamento da “questão social” face à reforma do Estado brasileiro*. Disponível em <http://www.assistentesocial.com.br/agora3/duarte.doc> - Acesso em: 05/12/2007.

▫ Estudo sobre as Modalidades Distribuídas e Flexíveis de Trabalho no Contexto Empresarial Português – O Teletrabalho. 2006. Disponível em http://www.dlt.pt/ficheiros/TT_r01_Rep_v10h_web_all.pdf - Acesso em: 02/08/2007.

▫ FILGUEIRAS-RAUCH, Maria João (2000). *As novas formas de emprego atípicas. Reflexões sobre o caso alemão*. Disponível em http://www.dgert.mtss.gov.pt/estudos/estudos_emprego/Caderno%20de%20Emprego%2031.pdf – Acesso em: 10/05/2007.

- Flexibilidade e Segurança no Mercado de Trabalho Português. DGEEP/MTSS. 2006. Coleção Cogitum n.º 25.
- GIL, Antonio Carlos (1995). *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*. São Paulo: Atlas [4.ª ed.].
- GRAVE, Fátima (2002), “Trabalho, desemprego e Serviço Social”, *Serviço Social & Sociedade*, 69, 73-106.
- GUERRA, Isabel. A Nova Acção Social: Certezas e Perplexidades. *A Acção Social em Debate*, Lisboa, Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Direcção Geral de Acção Social, Centros Regionais de Segurança Social, p. 47-64, 1999.
- GUERRA, Yolanda (2005). *O Serviço Social frente à crise contemporânea: demandas e perspectivas*. Disponível em <http://www.assistentesocial.com.br/agora3/guerra.doc> - Acesso em: 06/03/2007.
- HESPANHA, Pedro; MONTEIRO, Alcina et al (2000). *Entre o Estado e o Mercado. As fragilidades das instituições de protecção social em Portugal*. Coimbra: Quarteto.
- HESPANHA, Pedro; CARAPINHEIRO, Graça (Orgs.) (2002). *Risco social e incerteza: Pode o Estado social recuar mais?*, Porto: Edições Afrontamento, (Coleção: A sociedade portuguesa perante os desafios da globalização).
- HILL, Manuela Magalhães; HILL, Andrew (1998). *A construção de um questionário*. Lisboa: Dinâmia.

- IAMAMOTO, Marilda Vilela; CARVALHO, Raul de (1993). *Relações sociais e Serviço Social no Brasil: esboço de uma interpretação histórico-metodológica*. São Paulo: Cortez, Celats [9.^a ed.].
- IAMAMOTO, Marilda Vilela (1998). *O Serviço Social na contemporaneidade: trabalho e formação profissional*. São Paulo: Cortez.
- IAMAMOTO, Marilda Vilela. O trabalho do Assistente Social frente às mudanças do padrão de acumulação e de regulação social. *Capacitação em Serviço Social e Política Social: Módulo 1: Crise Contemporânea, Questão Social e Serviço Social*, Brasília: CEAD, 1999.
- IAMAMOTO, Marilda Vilela (2002). *Renovação e Conservadorismo no Serviço Social*. São Paulo: Cortez.
- IAMAMOTO, Marilda Vilela. Projecto Profissional, espaços ocupacionais e trabalho do(a) Assistente Social na atualidade. *Atribuições Privativas do(a) Assistente Social em Questão*, Brasília, Conselho Federal de Serviço Social – CFESS, Fevereiro/ 2002.
- Inquérito de Avaliação das Condições de Trabalho dos Trabalhadores (Dez. 99 – Jan. 00). Disponível em www.gc.mtss.gov.pt/estatistica/condicoes/ct.pdf - Acesso em: 11/10/2007.
- Instituto Nacional de Estatística. Censos 2001, Resultados definitivos.
- Instituto Nacional de Estatística (2004). Anuário Estatístico da Região Centro.
- KAMEYAMA, Nobuco (2002). *As novas tendências das políticas sociais*. Disponível em http://locuss.org/?q=filestore2/download/17/Nobuco_Politicas-Sociais.pdf - Acesso em: 06/12/2007.

- KOVÁCS, Ilona (2004). *Emprego flexível em Portugal*. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1517-45222004000200003&script=sci_arttext – Acesso em: 12/11/2007.
- LARANGEIRA, Sónia (2004). *Transformações na realidade do trabalho no Brasil e em Portugal*. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/soc/n12/22255.pdf> - Acesso em: 01/10/2007.
- LESSA, Simone (2006). *O Estado, a cidadania e o fetiche da condição de cidadão: problematizando categorias*. Disponível em <http://www.assistentesocial.com.br/agora4/lessa.doc> - Acesso em: 05/12/2007.
- LUIZ, Danuta E.C. (2001). *A sociedade civil e suas possibilidades de emancipação social*. Disponível em <http://www.uepg.br/emancipacao/pdfs/revista%201/Artigo%203.pdf> – Acesso em: 06/12/2007.
- MARTINS, Alcina, TOMÉ, Maria Rosa (2008). *O Estado Actual da Formação em Serviço Social em Portugal – problemas e desafios à organização profissional*. 19.^a Conferência Mundial de Serviço Social, IFSW e CFESS, Brasil, Salvador-Bahia.
- MARTINS, Alcina (2008). *Investigação em Serviço Social no Portugal Contemporâneo. Paradoxos e Desafios*. Disponível em http://homepage.mac.com/fbranco/locussocial/page8/files/page8_9.pdf - Acesso em: 14/01/2009.
- MONTAÑO, Carlos (?). *Políticas sociais estatais e “Terceiro Sector”: o projeto neoliberal para a atual resposta à “questão social”*. Disponível em <http://locuss.org/coloquio/coloquio/CarlosMontano.html> - Acesso em: 06/12/2007.

- NEGREIROS, Maria Augusta (1999). Qualificação Académica e Profissionalização do Serviço Social – o caso português. *Serviço Social, Profissão & Identidade, que Trajectória?* Lisboa/ S. Paulo: Veras, 13-44.
- NETTO, José Paulo (1996). Transformações societárias e Serviço Social. Notas para uma análise prospectiva da profissão no Brasil. *Serviço Social e Sociedade*, 50, 87-132.
- NETTO, José Paulo (2001), *Capitalismo Monopolista e Serviço Social*. São Paulo: Cortez [3.^a ed.].
- NETTO, José Paulo (2006). *El orden social contemporáneo y el desafío central*. Disponível em http://locuss.org/?q=filestore2/download/126/netto_sura-08-2006-121.novo.pdf - Acesso em: 07/03/2007.
- PEREIRA, Potyara (1999). A metamorfose da questão social e a reestruturação das políticas sociais. *Capacitação em Serviço Social e Política Social*, Módulo 1, Brasília, CFESS, ABEPSS, CEAD, UnB, 45-58.
- PICCININI, Valmiria (2005). *Cooperativas de Trabalho de Porto Alegre e Flexibilização do Trabalho*. Disponível em <http://pascal.iseg.utl.pt/~socius/publicacoes/wp/wp200508.pdf> - Acesso em: 14/11/2007.
- Plano Nacional de Emprego 2005-2008. Disponível em http://www.old.sapo.pt/especial/multimedia/pdf/pneemprego_2005_08.pdf - Acesso em: 14/10/2007.
- QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, LucVan (1998). *Manual de Investigação em Ciências Sociais*. Lisboa: Gradiva [2.^a ed.].
- RIBEIRO, Mário Luís Lima (1995). *O Potencial das Organizações Não-Governamentais Portuguesas de Desenvolvimento (ONGD)*. Lisboa: Centro de Informação e Documentação Amílcar Cabral.

- RODRIGUES, Fernanda (1999). A Acção Social: Entre Atalhos e Caminhos para uma Política Social de Assistência. *A Acção Social em Debate*. Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Direcção Geral de Acção Social, Centros Regionais de Segurança Social, 35-44.
- RODRIGUES, Fernanda (1999). *Assistência Social e Políticas Sociais em Portugal*. Lisboa: ISSS, CPIHTS.
- RODRIGUES, Fernanda (2002). Assistência Social: Uma política reticente em tempo de globalização. *Risco Social e Incerteza: Pode o Estado Social recuar mais?* Porto: Afrontamento, 263-300.
- ROSENFELD, Cinara L. (2004). *Autonomia outorgada e apropriação do trabalho*. Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/soc/n12/22261.pdf> - Acesso em: 14/11/2007.
- SALSELAS, Teresa (1999). Rever, Contextualizar e Requalificar a Acção Social. *A Acção Social em Debate*, Lisboa: Ministério do Trabalho e da Solidariedade, Direcção Geral de Acção Social, Centros Regionais de Segurança Social, 114-126.
- SANT'ANA, Raquel S. (2000). O desafio da implantação do projecto ético-político do Serviço Social. *Serviço Social e Sociedade*, 62, 73-92.
- SANTOS, Boaventura de Souza (1998). *A sociedade e o Estado em Portugal (1974-1988)*. Porto: Afrontamento [3.^a ed.].
- SANTOS, Edlene P., COSTA, Gilmaísa M. (2006). *Questão social e desigualdade: novas formas, velhas raízes*. Disponível em <http://www.assistentesocial.com.br/agora4/COSTA&SANTOS.doc> - Acesso em: 05/12/2007.

- SERRA, Rose (2000). *Crise de Materialidade no Serviço Social*. São Paulo: Cortez.
- SERRA, Rose (2001). *Trabalho e reprodução. Enfoques e abordagens*. São Paulo: Cortez.
- SERRA, Rose (2007). *A Era Neoliberal na América Latina e a Situação do Trabalho*. IV Congresso Internacional – VII Congresso Nacional de Trabajo Social. San José, Costa Rica, 5 a 7 de setiembre de 2007. Disponível em http://www.trabajosocial.or.cr/congreso/ponencias/Rose_Serra.pdf - Acesso em: 03/03/2008.
- SILVA, Francisco C. L. (?). *Questões críticas sobre o Terceiro Sector*. Disponível em http://www.fae.edu/publicacoes/pdf/IIseminario/politicas/politicas_10.pdf - Acesso em: 07/12/2007.
- SIMIONATTO, Ivete (?). *Reforma do Estado e políticas públicas: implicações para a sociedade civil e para a profissão*. Disponível em http://www.portalsocial.ufsc.br/crise_estado.pdf - Acesso em: 05/12/2007.
- SPOSATI, Aldaíza (2002). *Regulação social tardia: característica das políticas sociais latino-americanas na passagem entre o segundo e o terceiro milénio*. Disponível em <http://unpan1.un.org/intradoc/groups/public/documents/CLAD/clad0044509.pdf> - Acesso em: 06/12/2007.
- TORRES, Mabel M. (?). *Atribuições privativas presentes no exercício profissional do Assistente Social: uma contribuição para o debate*. Disponível em http://www.revistalibertas.ufjf.br/artigos/volume1n2/03_mabel.pdf - Acesso em: 01/10/2007.

- YASBEK, Maria Carmelita (1999). O Serviço Social como especialização do trabalho colectivo. *Capacitação em Serviço Social e Política Social*, Módulo 2, Brasília, CFESS, ABEPSS, CEAD, UnB, 88-99.
- YASBEK, Maria Carmelita (2002). Voluntariado e profissionalidade na intervenção social. *Intervenção Social*, 25/26, 171-184.

Legislação consultada

- Constituição da República Portuguesa (2002). Coimbra: Almedina.
- Convenção Colectiva de Trabalho entre a CNIS e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios, Serviços e outros – Revisão global – BTE, 1.ª série, n.º 26, 15/07/2006.
- Convenção Colectiva de Trabalho entre a CNIS e a Federação Portuguesa dos Sindicatos do Comércio, Escritórios, Serviços e outros – BTE, n.º 47, 22/12/2007.
- Decreto-Lei n.º 296/ 91 de 16 de Agosto. *Diário da República n.º 187/91- I Série – A*. Cria e regula a carreira de técnico superior de serviço social, definindo ainda as normas de transição dos referidos profissionais para a mesma carreira.
- Decreto-Lei n.º 404-A/ 98 de 18 de Dezembro. *Diário da República n.º 291/98 – I Série – A*. Estabelece as regras sobre o ingresso, acesso e progressão nas carreiras e categorias de regime geral, bem como as respectivas escalas salariais.
- Decreto-Lei n.º 157/ 2001 de 11 de Maio. *Diário da República n.º 109/2001- I Série – A*. Introduce alterações ao regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes da Administração Pública, aprovado pelo Decreto-Lei n.º 100/99, de 31 de Março.

- Despacho Normativo n.º 12/ 98 de 25 de Fevereiro de 1998 – *Diário da República* n.º 47/98 – I Série – B. Emitido por Ministério do Trabalho e da Solidariedade. Estabelece as normas reguladoras das condições de instalação e funcionamento dos lares para idosos.
- Lei n.º 44/ 99 de 11 de Junho. *Diário da República* n.º 134/99 – I Série – A. Estabelece as regras sobre o regime geral de estruturação de carreiras da Administração Pública (primeira alteração, do Decreto-Lei n.º 404-A/98, de 18 de Dezembro).
- Lei n.º 99/ 2003 de 27 de Agosto. *Diário da República* n.º 197/2003- I Série – A. Aprova o Código do Trabalho.
- Portaria n.º 88-A/ 2007 de 18 de Janeiro. *Diário da República*, n.º 13, 1.^a Série. Procede à revisão anual de remunerações dos funcionários e agentes da Administração Central, Local e Regional.
- Remunerações dos Dirigentes e Carreiras do Regime Geral e Especial. Disponível em: www.ste.pt/remunerações/rem2002a2008.pdf - Acesso em 20/11/2008.

Outros sites

- <http://tomar-actual.net/seccao/freguesias/>